Workday Peakon Employee Voice

Product Summary

June 30, 2026

workday.

目次

設定の考慮事項: Workday Peakon 従業員の声 13

コンセプト: Peakon のマネージャーガイド 18

コンセプト: Peakonの従業員ガイド 19

一般 20
参考: Workday Peakon 従業員の声用語集 20
技術仕様 22
コンセプト: メール配信 22
コンセプト: システム要件 24
コンセプト: セキュリティのベストプラクティス 24
コンセプト: Peakonデータプライバシー 25
リファレンス: ホストとプロトコル 27
企業アカウント 29
コンセプト: アカウントの削除 29
概念: テスト用の Peakon インスタンス 29
参考 : 企業アカウント設定 29
参考: ダッシュボード製品設定 31
機密性とデータの可視性 32
セグメントの可視性しきい値を設定する 32
質問の表示しきい値を設定する 33
重複セグメントのしきい値を設定する 33
コメント表示のしきい値 34
スコア表示ウィンドウの設定 35
退会者スコア表示ウィンドウを設定する 36
各ドライバーのスコア表示ウィンドウを設定する 37
コンセプト: スコアの集約 38
コンセプト: Peakonデータプライバシー 38
参考: データの可視性と機密性 40
データ表示 43
ベンチマーク設定 45
外部ベンチマークを設定する 45
真のベンチマークを有効にする 46
ベンチマークの属性マッピングを構成する 46
セグメント固有のベンチマーク 48
コンセプト: ベンチマーク 48
複数言語サポート 50
概念: サポートされている言語と言語検出 50
参考 : 機能別にサポートされている言語 52
FAQ: 手動で翻訳するには何が必要ですか? 57
個人アカウント 57
アカウントにログイン 57
シングルサインオン (SSO) を使用してアカウントにサインインする 57
電話番号を使用してアカウントにログインする 58
ダッシュボードの言語を変更する 59

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Cookie設定の管理 59
通知サブスクリプションの管理 59
2要素認証を設定 60
例: メール通知を無効にする 60
コンセプト: セキュリティのベストプラクティス 61
参考: 通知サブスクリプション 62
参考: マネージャーと管理者向けのメール 63
参考 : アンケート参加者向けメール 67
参考: 個人プロフィール設定 70
トラブルシューティング: 一般的なアクセスの問題 71
モバイルアプリ 72
コンセプト: モバイルアプリ 72
コンセプト: モバイルアプリのセキュリティ 73
参考: モバイルアプリの機能 74
FAQ: モバイルアプリ 75
FAQ: メールの代わりに電話番号を使用してサインインすることは可能ですか? 76
FAQ: モバイル アプリの言語がデフォルトで英語に設定されているのはなぜですか? 76
FAQ: モバイル アプリがユーザーをダッシュボードではなくアンケートにリダイレクトするのはなぜですか? 76
FAQ: モバイル アプリに電子メール アドレスが存在しないと表示されるのはなぜですか? 76

ユーザー管理 77
社員レコード 77
設定の考慮事項: 従業員記録 77
新しい社員 80
新しいマネージャーを追加 80
新しい管理者を追加 81
データインポートを使用して従業員レコードを管理する 82
従業員のタイムゾーンの一括更新 84
従業員の言語を一括更新 85
従業員レコードの一括更新 85
メールアドレスの一括更新 86
従業員レコードの言語をインポートする 87
従業員レコードのタイムゾーンをインポートする 87
直属の部下をマネージャーに割り当てる 88
セグメント管理アクセスを手動で割り当てる 89
手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する 89
既存チームのラインマネージャーを変更する 90
プロキシビューを使用したアクセスマネージャーダッシュボード 90
過去の調査データを削除する 91
電話番号サインインを設定する 92
コンセプト: 従業員管理 92
概念: 従業員とセグメントの変更が発生する場合 95
概念: 従業員を非アクティブに設定する 96
概念: 従業員の削除 97
概念: 従業員セグメントデータの遡及 99
コンセプト: 従業員情報の同期 100
コンセプト: 電話番号サインイン 101
参考: データインポートのエラーと警告 101
参考: 従業員レコードのインポートの言語コード 103
参考: 従業員レコードのインポートにおけるタイムゾーンコード 105
例: 退職した従業員の復職 119
例: 個々の従業員のセグメント値を遡及する 120
例: データインポートを使用して従業員セグメント値を遡及する 120
例: 従業員セグメント値を一括で遡及適用する 121

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

例: 既存のチームを新しいシニアリーダーにバックデートする ... 122
例: 従業員アンケートの一括更新 ... 122
トラブルシューティング: データアップロード時の日付形式エラー ... 123
トラブルシューティング: 誤ったデータインポートの修正 ... 124
トラブルシューティング: アンケートメールが返送される ... 124
ユーザー権限 ... 125
セットアップの考慮事項: アクセス制御 ... 125
一般アクセス制御グループを作成する ... 129
専門家による全社的なアクセス制御グループの作成 ... 131
スペシャリストセグメントアクセス制御グループを作成する ... 132
外部管理者の追加 ... 133
手動で作成されたグループのユーザーを管理する ... 133
自動的に作成されたグループのユーザーを管理する ... 134
アクセス制御グループのターゲットセグメント ... 135
アクセス制御グループのユーザーに通知 ... 135
プロキシビューを使用したアクセスマネージャーダッシュボード ... 136
アクセス制御グループをエクスポートする ... 137
アクセス制御グループを非アクティブ化する ... 137
アクセス制御グループを削除する ... 137
セグメント管理アクセスを手動で割り当てる ... 138
手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する ... 138
アクションとマイクロコースへのアクセスを有効にする ... 139
概念: 一般的なアクセス制御グループ ... 139
コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ ... 141
概念: アクセス制御権限の継承 ... 142
コンセプト: 外部管理者 ... 143
概念: 質問セットへのアクセス ... 144
コンセプト: アクセスレベル別のダッシュボードとヒートマップの可視性 ... 145
例: 制限された会社レベルのアクセスを有効にする ... 146
例: HRBPダッシュボードアクセスを構成する ... 147
例: ローカル管理者アクセス制御グループを作成する ... 148
例: スペシャリストの全社アクセス制御グループを作成する ... 148
例: ローカル管理者がアクセス制御グループのメンバーを管理できるようにする ... 149
例: 標準マネージャーアクセス制御グループからマネージャーを削除する ... 150
例: 段階的なパーソナルダッシュボードの展開 ... 151
例: 特定の質問セットをターゲットグループから非表示にする ... 152
参考: アクセス制御設定 ... 152
参考: コメントへのアクセス ... 158
FAQ: アクセス制御グループにマネージャを追加できないのはなぜですか? ... 159
FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか? ... 160
会社組織 ... 160
設定の考慮事項: 属性とセグメント ... 160
オプションタイプ属性を作成する ... 165
従業員タイプ属性を作成する ... 165
数値型属性を作成する ... 166
日付型属性を作成する ... 166
組み合わせ型属性を作成する ... 167
分離属性を作成する ... 168
制限属性を作成する ... 168
既存の属性を制限する ... 169
セグメントを制限する ... 169
属性階層を作成する ... 169
セグメントを結合する ... 170
直属の部下をマネージャーに割り当てる ... 171
手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する ... 171
概念: 属性とセグメント ... 172

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

概念: 属性とセグメントの制限 ... 173
概念: 組み合わせ属性 ... 174
概念: 階層的属性 ... 176
コンセプト: セグメントマネージャー ... 178
概念: セグメントマネージャのインポート ... 179
リファレンス: 属性タイプ ... 180
リファレンス: 属性設定オプション ... 181
参考: セグメント構成オプション ... 183
FAQ: Peakon が 2 つのセグメント間の階層を検出しないのはなぜですか? ... 184
例: 性別と部門の交差結果 ... 185
例: 特別レポート用にセグメントを手動で結合する ... 186
例: パフォーマンス評価属性を追加する ... 187

統合 ... 187
セットアップの考慮事項: 統合 ... 187
Workdayとの統合 ... 194
手順: Workday 統合の設定 ... 194
Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する ... 196
Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する ... 198
Peakonのカスタム属性の統合システムの変更 ... 200
ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する ... 201
OAuth を使用して Workday に接続する ... 203
Alpaca を使用して Peakon 調査の People Experience Card を設定する ... 207
OAuth を使用して Peakon アンケートの People Experience Card を設定する ... 208
FAQ: エンゲージメント スコア カードがマネージャー インサイト ハブに表示されないのはなぜですか? ... 208
コンセプト: Workday 従業員同期 ... 209
概念: 労働者の資格 ... 211
コンセプト: 従業員情報の同期 ... 212
トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー ... 213
トラブルシューティング: 同期の切断 ... 215
トラブルシューティング: 臨時労働者から正社員への転換 ... 217
参考: Workday 統合の標準属性 ... 217
コンセプト: テナントマッピング ... 219
社員のプロビジョニング ... 221
SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する ... 221
Okta統合の設定 ... 221
Azure Active Directory 統合の設定 ... 223
Sapling統合の設定 ... 224
Personio統合の設定 ... 224
Bob統合の設定 ... 225
BambooHR統合の設定 ... 226
コンセプト: 従業員同期統合 ... 227
コンセプト: 従業員のプロビジョニング ... 228
コンセプト: BambooHR統合 ... 229
コンセプト: HiBob統合 ... 230
コンセプト: Personio 統合 ... 230
コンセプト: 従業員情報の同期 ... 231
コンセプト: Peakon SCIM 2.0 API ... 232
参考: Personio 統合の標準フィールド ... 234
参考: Bob 統合の標準フィールド ... 234
参考 : BambooHR統合の標準フィールド ... 235
参考: Peakon SCIM 2.0 API ペイロード ... 236
Personio統合 ... 236
FAQ: BambooHR 統合 ... 237

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

シングルサインオン 237
シングルサインオンの設定 237
Microsoft Entra (旧 Azure AD) でシングル サインオンを設定する 238
Oktaでシングルサインオンを設定する 239
コンセプト: シングルサインオン 240
コンセプト: シングルサインオン調査リンク 241
トラブルシューティング: シングルサインオン 241
データのエクスポート 243
ステップ: REST API を使用したカスタム アプリの構築 243
概念: Peakon API 243
概念: 生データのエクスポート API 245
サーベイの免責事項のカスタマイズ 247
リファレンス: データエクスポート API フィールド 248
参考: Peakon API のフィルタ値 249
FAQ: Peakon API 250
件のアンケート通知 253
コンセプト: アンケート通知の統合 253
Slack 統合の設定 253
Microsoft Teams統合の設定 254
コンセプト: BetterUp 統合 255
BetterUp統合を設定する 256

アンケート 257
調査の設定 257
手順: アンケートを開始する 257
新しい調査スケジュールを作成する 258
調査開始日の設定 259
調査頻度の設定 259
退出アンケートを設定する 260
オンボーディングアンケートを設定する 261
調査対象を設定する 263
調査イラストの設定 264
アンケートエンゲージメントサマリーの設定 264
アンケートの送信時間を設定する 265
アンケートの言語を設定する 266
調査のプレビュー 267
テスト調査を開始する 267
調査開始日の変更 268
アンケート終了日の変更 269
アンケートリマインダーの日付を設定する 270
アンケートラウンドを手動で強制終了する 270
通常の調査ラウンドをテストラウンドに変更 271
調査スケジュールを非アクティブ化する 273
調査スケジュールを削除する 273
キオスクモードを有効にする 274
オープンアンケートラウンドに従業員を追加する 275
コンセプト: Workday Peakon従業員の声調査 276
コンセプト: 調査タイムライン 277
コンセプト: 調査頻度 278
コンセプト: 調査言語 279
コンセプト: アンケートの送信時間 281
コンセプト: 退職した従業員の調査 283
コンセプト: 調査エンゲージメント概要 284
コンセプト: テスト調査 285
コンセプト: 調査プレビュー 287

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: 調査ターゲティング....288
コンセプト: 複数の調査スケジュール....289
概念: 調査完了時間の目安....290
コンセプト: 雇用形態....291
コンセプト: アンケートに回答する....291
コンセプト: アンケート回答をリセットする....293
参考: アンケート設定オプション....294
参考：アンケートでサポートされている言語....298
FAQ: アンケートと質問の頻度....299
FAQ: 退職した従業員へのアンケート....303
FAQ: 従業員をアンケートへの参加から除外できますか?....305
FAQ: 少人数の従業員グループにパルスサーベイを送信できますか?....307
FAQ: アンケートのラウンドが終了するとどうなりますか?....307
トラブルシューティング: アンケート調査に従業員を追加できない....308
トラブルシューティング: 発売日当日のアンケートラウンドの終了....309
調査コミュニケーション....309
設定の考慮事項: アンケート通知....309
個々の従業員にアンケートを再送信する....314
アンケートやリマインダーメールをカスタマイズする....315
ダイジェストメールの頻度を設定する....317
SMSアンケート通知を有効にする....317
キオスクモードを有効にする....318
コンセプト: 調査チャネル....319
コンセプト: メール調査チャネル....322
コンセプト: メール配信....324
コンセプト: キオスク調査....326
コンセプト: シングルサインオン調査リンク....329
コンセプト: SMS アンケート通知....329
コンセプト: ダイジェストメール通知....331
参考：アンケート参加者向けメール....333
参考: マネージャーと管理者向けのメール....336
参考: 通知サブスクリプション....341
参考: SMS通知がサポートされている場所....342
FAQ: 参加率の低いメールの基準は何ですか?....346
FAQ: ダイジェスト メールを受信しなかったのはなぜですか?....346
トラブルシューティング: アンケートメールが返送される....346
トラブルシューティング: 従業員のメールアドレスが間違っている....347
アンケートのブランディング....348
アンケート名と口ゴを上書きする....348
会社名と口ゴを上書きする....349
セグメント口ゴを追加する....350
プレビュー調査ブランディング....351
メールブランディングのプレビュー....351
コンセプト：調査とセグメントブランディング....352
例: 任意の調査スケジュールで会社名と口ゴを上書きする....353
例: 標準会社スケジュールのアンケート名を上書きし、アンケート口ゴを追加する....354
例: 子会社の調査の調査名と口ゴを上書きする....354
アンケートの質問....355
セットアップに関する考慮事項: 質問....355
新しいドライバーの質問を作成する....358
新しい自由回答形式の質問を作成する....359
新しい価値観の質問を作成する....360
企業からの質問に対するドライバーを作成する....361
既存の質問を編集する....361
質問の翻訳を追加する....362
質問のターゲット設定....363

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オンボーディングと終了時の質問のタイミングを編集する....363
ドライバーの質問頻度を設定する....364
自由回答形式の質問頻度を設定する....365
質問を非アクティブ化する....366
輸出に関する質問....366
アンケートの質問を有効にする....367
質問セットへのアクセスを管理する....368
カスタム質問を別のドライバーまたは質問セットに移動する....368
質問の更新で質問セットを更新する....369
オンボーディングアンケートを設定する....370
退出アンケートを設定する....371
質問のタイミングを設定する....372
コンセプト: ドライバーの質問....373
コンセプト: 自由回答形式の質問....375
コンセプト：企業に関する質問....376
コンセプト：価値観に関する質問....377
コンセプト: 標準質問セットのカスタム質問....378
コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス....379
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問....380
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング....384
概念: ルールベースの質問の受信....385
概念: 質問頻度....388
概念: アンケートにおける質問の順序....389
コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム....389
コンセプト: 質問の言い換えとベンチマークの保持....391
参考: 質問セット....392
参考文献: エンゲージメント質問ライブラリと理論参考文献....392
参考文献: 健康と幸福に関する質問ライブラリと理論参考文献....399
参考資料: 多様性と包括性に関する質問ライブラリと理論参考文献....404
参考資料: オンボーディング質問ライブラリと理論参考資料....407
参考資料: 出口質問ライブラリと理論参考資料....410
参考資料: 変革と変化に関する質問ライブラリと理論参考文献....411
参考：COVID-19質問ライブラリ....414
参考文献：環境・社会・ガバナンスに関する質問ライブラリと理論参考文献....414
例: 特定の質問セットをターゲットグループから非表示にする....418
FAQ: アンケートと質問の頻度....419
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?....422
FAQ: 各調査に含まれる質問を制御できますか?....423
FAQ: 新しい質問セットを作成することは可能ですか?....424
FAQ: 従業員が主要なエンゲージメントの質問を受け取らなかったのはなぜですか?....424
FAQ: オンボーディングと終了時の質問セット....425
FAQ: ルールベースの質問....426
FAQ: 変革と変化に関する質問セット....428
FAQ: 多様性と包括性に関する質問セット....429
FAQ: 環境・社会・ガバナンス（ESG）に関する質問集....431
アンケートの質問を更新....432
属性データの収集....433
手順: アンケートで人口統計データを収集する....433
アンケートでデータ収集するための属性を作成する....434
アンケート調査でデータ収集するための機密属性を作成する....435
機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする....436
属性データ収集のターゲット設定....437
アンケートで属性データ収集を有効にする....438
属性データの収集....438
制限された属性データを削除する....439
概念: 調査における属性データ収集....440

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知 441
例： 属性データ収集を使用して作業設定を収集する 442
例: アンケート調査におけるターゲット属性データ収集 443
アンケートに回答する 444
コンセプト: Peakonの従業員ガイド 444
コンセプト: アンケートに回答する 445
コンセプト: アンケート回答をリセットする 447
重点分野に関するチームの提案を提出する 448
FAQ: アンケートが届かないのはなぜですか? 448
FAQ: Peakon はどのような質問をしますか? 449
FAQ: 同じ質問を何度も受け取ることがあるのはなぜですか? 449
FAQ: アンケートに回答する際、評価尺度をどのように解釈すればよいですか? 449
FAQ: 特定の質問をスキップできますか? 450
スコアをつけずにコメントを残します 450
FAQ: 後でアンケートに戻ることはできますか? 450
FAQ: 回答を編集または削除できますか? 451
FAQ: アンケートの言語を変更するにはどうすればよいですか? 451
FAQ: アンケート通知の登録を解除または再登録するにはどうすればよいですか? 452
FAQ: 回答は秘密ですか? 452
FAQ: 私の回答はいつ会社に表示されますか? 452
FAQ: 機密情報の場合、アンケートのリマインダーを受け取るにはどうすればよいですか? 453
FAQ: 機密情報の場合、コメントの返信を受け取るにはどうすればよいですか? 453
FAQ: Peakon がアンケートで従業員の名前を使用するのはなぜですか? 453
よくある質問: 職場のメールアドレスがなくてもアンケートにアクセスするにはどうすればよいですか? 453
FAQ: 過去のアンケート回答にアクセスするにはどうすればよいですか? 453

洞察 454
マネージャのダッシュボード 454
ダッシュボードを共有する 454
チームの重点分野を設定する 454
フォーカスエリアを削除する 456
ダッシュボードを再計算する 456
コンセプト: Peakon のマネージャーガイド 457
概念: ダッシュボード コンテキスト 458
コンセプト：強みと注力分野 459
コンセプト: 重点分野に関するチームの提案 461
コンセプト: ハイライトされたセグメント 463
コンセプト: ドライバーと質問のスコア 464
コンセプト: スコアカラー 465
コンセプト: 質問セットダッシュボード 465
概念: 履歴データ 467
コンセプト: 共有可能なダッシュボード 469
参考: ダッシュボードでサポートされている言語 470
FAQ: Peakon はチームのエンゲージメント スコアをどのように計算しますか? 471
FAQ: 私の総合スコアがすべてのドライバー スコアの平均と異なるのはなぜですか? 471
FAQ: スコアが変動するのはなぜですか? 472
FAQ: ドライバーのインパクトサークル 472
FAQ: 「このセグメントとして表示」オプションはどのように機能しますか? 475
FAQ: 強みや重点分野がないのはなぜですか? 475
FAQ: 影響を与えることができない焦点領域がある場合はどうすればよいですか? 476
FAQ: マネージャーの名前が強調表示されたセグメントとして表示されるのはなぜですか? 476
FAQ: ダッシュボードを表示すると「まだデータがありません」と表示されるのはなぜですか? 476
FAQ: アンケートに誰も回答しなかった場合はどうなりますか? 477

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 新しい調査ラウンドを実行すると、チームの履歴データはどうなりますか?..... 477
FAQ: 従業員が別のチームに異動するとどうなりますか?..... 478
FAQ: マネージャーが既存のチームを引き継ぐと何が起こりますか?..... 478
FAQ: 調査ラウンド外でスコアが変更されたのはなぜですか?..... 479
FAQ: 非アクティブ化されたドライバーは、強度とフォーカス領域の選択に貢献できますか?..... 480
FAQ: 会社が質問を非アクティブ化するとどうなりますか?..... 480
FAQ: チームのメンバーを確認するにはどうすればいいですか?..... 480
FAQ: スコアの色..... 481
報告..... 481
ヒートマップセグメントを選択..... 481
ヒートマップをエクスポートする..... 482
輸入影響指標..... 483
コンセプト: エンゲージメントスコア..... 483
コンセプト: eNPSスコア..... 484
コンセプト: 好感度..... 486
コンセプト: ダッシュボードユーザーインターフェースにおける丸め..... 487
コンセプト: ダッシュボードのエクスポート..... 488
コンセプト: ヒートマップ..... 489
コンセプト: ドライバーと質問のスコア..... 491
コンセプト: 離職予測レポート..... 492
コンセプト: 離職予測方法論..... 495
コンセプト: キュレーションされたインサイトダッシュボード..... 497
社員の経験サイクル..... 497
概念: インパクトメトリクス..... 499
概念: 使用状況メトリクス..... 500
参考：報告..... 502
参照: スコアビュー..... 504
FAQ: ダッシュボードをエクスポートできないのはなぜですか?..... 505
FAQ: ヒート マップにこのマネージャーのセグメントが表示されるのはなぜですか?..... 505
コメント..... 506
セットアップの考慮事項: コメント..... 506
センシティブなコメントの監視を設定する..... 510
キーワードトピックを削除する..... 511
コメントのセマンティック検索を有効にする..... 512
コメント表示のしきい値..... 512
コメントの翻訳を有効にする..... 513
コメント翻訳の設定..... 514
コメント要約の設定..... 514
コンセプト: アンケートコメント..... 515
コンセプト: コメント会話..... 515
コンセプト: コメントの謝辞..... 517
コンセプト: 強調表示されたコメント..... 517
コンセプト：AIコメント翻訳..... 518
コンセプト: AIコメント要約..... 519
コンセプト: 大量のコメントを管理する..... 520
コンセプト: センシティブなコメント..... 521
概念: コメントの意味トピック..... 523
コンセプト: コメントのキーワードトピック..... 523
コンセプト: キーワードトピック分析..... 524
コンセプト: コメントのセマンティック検索..... 526
参考: コメントへのアクセス..... 527
参考: センシティブなコメントでサポートされている言語..... 528
参考: キーワードトピックでサポートされている言語..... 529
FAQ: コメント..... 529
慎重に扱うべきコメント..... 530

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: マネージャーがチームのコメントを表示できないのはなぜですか?....532
FAQ: コメント マネージャー リストはどのように作成されますか?....532
FAQ: 同じコメントの管理者リストが 2 つのダッシュボード間で変わるのはなぜですか?....533
FAQ: セグメントに表示されるコメント数が異なるのはなぜですか?....534
FAQ: コメントのマネージャー リストに直属のマネージャーが表示されないのはなぜですか?....534
FAQ: 上級管理職がチーム全体からのコメントを確認できるのはなぜですか?....534
FAQ: 内部メモで別のマネージャーをタグ付けできないのはなぜですか?....535
FAQ: キーワード トピックが会社レベルで生成されないのはなぜですか?....535
スコアをつけずにコメントを残します....536
FAQ: コメントを削除できますか?....536
FAQ: コメントの返信を削除できますか?....536
FAQ: 退職した従業員からのコメントはどうなりますか?....537
参加者....537
セグメントごとの参加状況を表示....537
コンセプト: 調査参加報告....537
FAQ: 最新の調査に回答した従業員は何人ですか?....540
FAQ: ヒートマップの最新の参加列はどのように機能しますか?....540
FAQ: 参加者リストに退会者が表示されるのはなぜですか?....541
FAQ: 参加リストがチーム構造と一致しないのはなぜですか?....541
ベンチマーク。....542
コンセプト: ベンチマーク....542
コンセプト：真のベンチマーク....543
コンセプト: ベンチマークの更新....545
ベンチマーク。....545
FAQ: ベンチマークはどこから来るのですか?....547
FAQ: 調査ラウンドの終了後に実際のベンチマークが変更されたのはなぜですか?....547
パーソナルダッシュボード....547
個人ダッシュボードを有効にする....547
重点分野に関するチームの提案を提出する....549
例: 段階的なパーソナルダッシュボードの展開....549
コンセプト: パーソナルダッシュボード....550
コンセプト: マネージャー視点のパーソナルダッシュボード....553
コンセプト: 個人ダッシュボードアクセス....554
参考: ダッシュボードでサポートされている言語....554

フィードバックに基づいて行動する....555
行動計画....555
アクションを作成する....555
既存のアクションを編集する....556
アクションを完了としてマークする....556
アクションをアーカイブする....557
完了またはアーカイブされたアクションを復元する....558
輸出行動計画....558
他のマネージャーにアクションを割り当てる....559
あなたに報告するマネージャーのアクションプランを表示する....560
チームの重点分野を設定する....560
フォーカスエリアを削除する....561
重点分野に関するチームの提案を提出する....562
コンセプト: アクションプランニング....563
コンセプト: 重点分野に関するチームの提案....565
FAQ: マネージャーのアクションを追跡するにはどうすればよいですか?....567
FAQ: 自分に報告するマネージャーのアクション プランを表示できないのはなぜですか?....567
FAQ: 影響を与えることができない焦点領域がある場合はどうすればよいですか?....568
FAQ: コメントが足りない場合はどうすればいいですか?....568

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: アクション プランをチームに伝えるにはどうすればよいでしょうか?....568
FAQ: 特定のアクションが使用状況メトリックに表示されないのはなぜですか?....569
FAQ: Peakon はいつアクションを削除しますか?....569
コメントへの返信....569
コンセプト: コメントの謝辞....569
コンセプト: コメント会話....570
コンセプト: アンケートコメント....571
コンセプト: 大量のコメントを管理する....572
FAQ: コメントの返信を削除できますか?....573
ハブの改善....573
マネージャー向けの推奨アクションを作成する....573
マネージャー向けの社内リソースを作成する....574
コンセプト: ハブの改善....574
コンセプト: カスタムの会社リソースとアクション....576
参考：マイクロコースでサポートされている言語....576

製品アップデート....577
コンセプト: Peakon リリースノートについて....577
リリースノート....578
2025....578
2024....600
過去のリリースノート（2024年8月以前）....610
2022....610
2023....617
2024....635

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定の考慮事項: Workday Peakon 従業員の声

このトピックは、Workday Peakon Employee Voice の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- それが Workday の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

それは何なのか

Peakon は、機密性の高い従業員のフィードバックを収集し、エンゲージメントを向上させるための調査主導型のデータ分析プラットフォームです。重点領域を特定し、推奨アクションを使用してフィードバックに基づいて行動することができます。

ビジネス上のメリット

- データに基づいて人材と戦略を決定します。
- True Benchmark を使用して結果を業界内の他の企業と比較し、スコアに現実世界のコンテキストを提供します。
- 現在のチームの重点分野に基づいて、推奨アクションでマネージャーの意思決定をサポートします。
- 従業員の懸念に対処して、スタッフの離職率を削減します。
- コメントと高度な自然言語処理 (NLP) を使用して、調査データのコンテキストを提供します。
- 多様性と包括性の質問セットの調査データを活用して、多様性と包括性を備えた職場環境の構築に貢献します。
- 従業員が懸念を秘密裏に表明できる安全な場所を提供することで、健全な職場環境の促進に貢献します。
- マイクロ コースを使用して、マネージャーが受け取ったフィードバックに基づいて行動できるようにします。
- 潜在的に有害でデリケートな問題を特定し、直ちに対処します。
- 変革と変更の質問セットの調査データを使用することで、変化の時期に迅速なフィードバックを受け取ることができます。
- REST API を使用して生データをエクスポートし、独自のカスタム レポートを作成します。
- 従業員のインポートと管理を自動化することで、管理の労力を最小限に抑えます。
- 複数の方法を使用してアンケートを送信し、アンケート結果を従業員に伝えます。

ユースケース

- 異なるセグメント間のエンゲージメントを比較します。例: 男性 vs. 女性、ヨーロッパ vs. NAMER、マーケティング vs. 財務。
- 離職率の高い分野での離職理由を特定するには、 離職予測 レポートを使用します。
- 特定した重点分野と傾向を関係者に提示するために、PowerPoint ダッシュボードの概要をエクスポートします。
- アンケート参加者が自分のスコアやコメントを表示したり、マネージャーとの会話に返信したり、1 対 1 の面談の準備をしたりできるように、個人用ダッシュボードを有効にします。
- インパクト レポートを実行して、従業員のエンゲージメントが売上増加に与える影響を特定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 従業員エクスペリエンス サイクル レポートを使用して、在職期間の短い従業員と長い従業員の間のエンゲージメントのギャップを認識します。
- 従業員がチームの結果とアクションを表示できるように共有ダッシュボードを生成します。

検討すべき質問

質問	考慮事項
あなたはどの業界に属していますか?	自社に適した業界を選択すると、最も正確なベンチマーク比較が可能になります。2 つの業界の間で迷っている場合は、各業界の異なる労働文化を考慮してください。例: 製造業の企業では、テクノロジー業界の企業とは対照的なリモートワークスコアを持つ場合があります。 以下の業界を自社のベンチマークとすることができます。 • Consumer • Education • Energy & Utilities • Finance • Government • Healthcare • Materials • Manufacturing • 非営利 • Professional Services • Technology • Transportation
従業員レコードをどのようにインポートしますか?	従業員をアップロードまたは同期できるのは次の通りです。 • BambooHR • ハイボブ • Microsoft Excel • Personio • SCIM 2.0 対応システム。例: 苗木、つまり • Workday Peakon は、インポートした情報に基づいてセグメントとレポート ラインを自動的に作成します。例: 年齢、部門、国。
調査スケジュールをどのように設定しますか?	組織全体で同じ調査スケジュールを設定することも、複数のスケジュールを作成することもできます。例: ある事業部門が会社全体とは異なる頻度で調査を実施したいと考えています。
従業員にどのような質問をしたいですか?	翻訳とベンチマークが付属する標準の質問セットの質問を使用できます。 これらの標準質問セットは、業界のベンチマークをサポートします。 • COVID-19 • ダイバーシティとインクルージョン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	• エンゲージメント • 健康とウェルビーイング 標準の質問と併せて独自の質問を使用することもできます。
管理者、リーダー、従業員にどのような情報を提示したいですか?	カスタム アクセス グループを作成して、さまざまなペルソナに必要なアクセスの種類を多様化できます。例: コメント権限のないマネージャー グループを追加します。 マネージャーとリーダーは次のことができます。 • 割り当てられたダッシュボードを表示します。 • チームのコメントを表示、返信、または承認します。 • チームのアクションプランを作成します。 • ダッシュボードの短縮バージョンを従業員と共有します。 • ダッシュボードを PowerPoint 形式でエクスポートします。 • セグメント ヒートマップを Excel 形式でエクスポートします。 人事リーダーは次のことができます。 • 割り当てられた高レベルのダッシュボードを表示します。例: 特定の事業部門、国、または会社全体。 • コメントを表示、返信、または承認します。 • 行動計画を作成します。 • ダッシュボードの短縮バージョンを従業員と共有します。 • ダッシュボードを PowerPoint 形式でエクスポートします。 • セグメント ヒートマップを Excel 形式でエクスポートします。 • 従業員の記録をアップロードして管理します。 • アンケートを管理します。 従業員は次のものを閲覧できます: • 独自の調査スコアとコメント。 • 共有可能なダッシュボード。
従業員にアンケートをどのように伝えたいですか?	従業員が仕事用のメールアドレスを使用している場合は、次の方法でアンケートを送信することを検討してください。 • E メール • 人材体験カード • Slack • Microsoft Teams

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	従業員が仕事用のメールアドレスを使用していない場合は、次の点を検討してください。 • SMS • キオスク アンケートの結果を従業員に伝えるには、次の方法があります。 • 会社レベルおよびチームレベルのダッシュボードを共有します。 • 関係者に配布するために PowerPoint レポートをエクスポートします。 • 個人ダッシュボードを有効にすると、従業員は自分のスコアに加えて、会社レベルおよびチームレベルのスコアも表示できるようになります。

推奨事項

- 従業員がチームの結果にアクセスできるように、マネージャーに対して共有可能なダッシュボード権限を構成します。
- 従業員の 個人ダッシュボード を有効にします。
- より多くの参加を促すために、質問の数を減らして頻繁に調査を実施します。
- さまざまな質問セットを使用して洞察を最大限に引き出します。
- 複数の調査を同時に実行する場合は、調査の終了日を揃えます。

要件

- データの正確性を確保するために、各従業員に固有の識別子 (電子メール アドレス/従業員 ID) を割り当てます。
- 電子メール、SMS、キオスク モードなど、デジタル形式で従業員にアンケートを配布する機能。

制限事項

- Peakon の方法論では、1 回限りの調査を作成することが制限されます。
- 調査データを集計解除することはできません。このツールの目的は、単独の調査ではなく継続的なリスニングです。
- Peakon はアンケートの回答に 0 ~ 10 のスケールのみをサポートしています。データ解釈には 0 ~ 10 スケールと NPS スケールの両方が利用できます。
- Peakon は複数選択の質問をサポートしていません。

テナント設定

Workday 内のマネージャー インサイト ハブには、マネージャー向けの Peakon カードが表示され、チームの進捗状況の概要と直属の部下に関する実用的なインサイトが提供されます。

マネージャー Insights Hub で Peakon カードを構成するには、次の手順を実行する必要があります。

1. カスタマー ケアにケースを送信し、Peakon カードを表示するテナントの名前を指定して、テナント マッピングをリクエストします。
2. テナント設定の編集 - **HCM** タスクで 、**Manager Insights Hub** で従業員エンゲージメントを有効にする オプションを選択します。

また、Workday テナントに People Experience カードを設定して、新しい Peakon 調査があるときに従業員に通知することもできます。手順については 、「Alpaca を使用して Peakon 調査用の People Experience カードを設定する」を 参照してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

セキュリティ

ドメイン	考慮事項
統合領域の統合セキュリティ ドメイン。	統合を使用して、従業員データを Workday から Peakon に自動的に転送できます。
システム機能領域のセキュリティ構成 ドメイン。	セキュリティ グループを設定して、特定の従業員または従業員グループを Workday から Peakon に転送できます。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

レポートまたはダッシュボード	説明
メインダッシュボード	メインダッシュボードには、集計された結果の概要が表示されます。
ダッシュボードの概要 PowerPoint	PowerPoint レポートには、ダッシュボードの概要項目とエンゲージメントの質問スコアが含まれます。
セグメントヒートマップ	セグメント ヒート マップを使用すると、1 つのビューでセグメントを比較できます。このレポートを Excel 形式でエクスポートすることもできます。
キュレーション済インサイト	キュレーションされたインサイト レポートには、すべての質問セットにわたって時間の経過に伴う最も重要な変化が表示されます。
離職予測ヒートマップ	離職予測ヒートマップには、会社レベルの平均離職リスクと比較した各セグメントの離職リスクが表示されます。
使用状況メトリックス	使用状況メトリックレポートには、アクション計画、コメントのやり取り、ログインに関するセグメントとマネージャーのアクティビティが表示されます。

統合

統合タイプ	説明
SCIM 2.0	Peakon にユーザーを自動的にプロビジョニングするには、Peakon を人材管理ツールに接続します。
SAML 2.0	シングル サインオンを有効にするには、既存の ID プロバイダーを使用して Peakon をサービス プロバイダーとして構成します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

つながりとタッチポイント

タッチポイント	考慮
Microsoft Teams、Workday の People Experience カード、Slack	これらの機能を使用すると、新しい調査があるときに従業員に通知することができます。「Alpaca を使用して Peakon 調査の People Experience カードを設定する」を参照してください。
マネージャーインサイトハブ	従業員エンゲージメント セクションには、次の分析情報が表示されます。 • エンゲージメントスコア • 最も重要なエンゲージメントの推進要因 • 最新のコメント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
参考
次のレベル: Workday Peakon 従業員音声導入の準備

コンセプト: Peakon のマネージャーガイド

インタラクティブな Peakon ダッシュボードはリーダーであるあなたに固有のものであり、あなたが率いる従業員に関する最も関連性の高い洞察を表示します。ダッシュボードを使用すると、大まかな傾向を表示したり、従業員グループ間で比較したり、関心のある領域を詳細に調査したりできます。

このガイドでは、「*Your Peakon 15*」というシンプルなモデルを使用して、わずか 15 分でダッシュボードを確認するための 3 つの 5 分間のステップを紹介します。

1. レビュー
2. 応答する
3. アクション

Peakon で 15 分間かけて洞察を確認し、コメントに反応し、アクションを設定すると、チームのエンゲージメントを高めると同時に、チームの本当のモチベーションやチームの気持ちがわかることが証明されています。これら 3 つのステップにより、最新のスコア、傾向、セグメンテーションを理解し、従業員のコメントを確認して対応し、アクションを設定してチームと共有できるようになります。

ステップ**1:** レビュー

Peakon は、ダッシュボードでデータを収集して表示するために、ドライバーの質問や自由形式の質問など、さまざまな種類の質問をします。組織では他のトピックに関連する質問をすることもできます。例: 従業員の健康と幸福、またはより多様で包括的な職場環境を作るための組織の取り組み。

ダッシュボードのトップページは、全体的なエンゲージメント スコアから始めて、上から下まで読むことができます。Peakon は平均スコアと eNPS を使用してスコアを計算します。見る コンセプト: エンゲージメントスコア そして コンセプト: eNPSスコア 。数回の調査を終えると、スコアの傾向やエンゲージメントに最も大きな影響を与える要因がわかるようになります。スコアのコンテキストを提供するために、チームのスコアは会社の平均スコアに対するベンチマークとなります。さまざまな人口統計に合わせて調整するには、真のベンチマークを使用してスコアに必要な調整を加えることができます。見る コンセプト: ベンチマーク そして コンセプト : 真のベンチマーク 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ステップ**2:** 応答

私たちのデータによると、Peakon のコメントに反応すると参加率が高くなることがわかりました。従業員の懸念に耳を傾けていることを従業員に知らせることで、継続的な参加とより質の高いフィードバックが保証されます。確認オプションのいずれかを使用するか、会話で返信してフィードバック ループを閉じ、アクション プランニングを支援します。見る コンセプト: コメントの謝辞 そして コンセプト: コメント会話 。

ステップ**3** : アクション

Peakon でのアクションの設定は、時間の経過とともにドライバー スコアに大きな影響を与えることが判明しています。確認したデータとフィードバックに基づいて、重点領域を設定し、これらのドライバー スコアの向上を目的としたアクション プランを作成し、期限を割り当てることができるようになりました。アクションを設定するときは、独自のカスタム アクションを作成したり、既存の推奨アクションを使用したり、重点分野に関するチームの提案を参考にしたりすることができます。見る コンセプト: 重点分野に関するチームの提案 。毎月達成できる短期的な成果をいくつか検討するとともに、長期間にわたって取り組む長期的なアクションを検討することをお勧めします。

ダッシュボードを共有すると、ダッシュボードの軽量バージョンがチームに提供され、作業内容をチームに直接伝えるのに適した方法になります。見る ダッシュボードを共有する 。あるいは、チームが個人用ダッシュボードを使用している場合は、（組織で有効になっている場合）重点分野とアクション プランにアクセスできるため、それらを最新の状態に保つことをお勧めします。見る コンセプト: マネージャー視点のパーソナルダッシュボード 。

また、ドライバーのスコアに対処するのに役立つ、ドライバーごとのマイクロコースと厳選された記事も提供しています。見る コンセプト: ハブの改善

コンセプト: Peakonの従業員ガイド

Peakon は、従業員からのフィードバックを、リーダーがより応答性が高く、充実感があり、生産性の高い職場を作るために活用できる洞察に変換するプラットフォームです。これにより、従業員は自分の考え、懸念、アイデアを組織のリーダーと定期的に即座に秘密裏に共有できるようになります。

このプラットフォームは、フィードバックをリアルタイムで収集して分析し、マネージャーが即座に行動を起こしてビジネスを改善するために必要な洞察を提供します。

アンケート体験

企業文化、管理方法、会社全体の方向性についてどう感じているかなど、幅広い質問が出題されます。各質問に対してスコア（0～10）とコメントを記入できます。リーダーに改善方法に関するより詳しい情報を提供するため、可能な限りコメントを追加することをお勧めします。

Peakon は、皆様からのフィードバックに基づき、提供されたスコアと追加コメントに基づいて、経営陣が企業文化全体と各チームのエンゲージメントを向上させる重要な領域を特定できるよう支援します。組織が選択した頻度に応じて、毎週、毎月、四半期ごと、または毎年アンケートを受け取る場合があります。質問の頻度、アンケートの頻度、特定の質問にスコアを付ける方法に応じて、アンケートによっては他のアンケートよりも質問の数が多くなる場合があります。Peakon は、たとえば特定の質問のスコアが非常に低い場合などに、個別のレベルで追加の質問をして、より多くの情報を収集できます。

時々、過去に尋ねられた質問を受け取ることがあります。同じ質問に再度答えることは、職場での経験が時間の経過とともに向上しているかどうかを示す最も正確な方法です。

例:

- [会社名] を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか?
- 仕事をきちんと行うのに必要な資料や道具が揃っている。
- 私たちの組織内でキャリアを前進させる道が見えてきました。
- [会社名]は私の精神的な健康を本当に気遣ってくれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 私は、[会社名]への貢献に対して正当な報酬（例：給与、昇進、研修）を受けています。

コメントの謝辞

コメントを残すたびに、人事部門またはフィードバックにアクセスできるリーダーが、メールですぐに確認の返信を送信できます。リーダーが選択できる謝辞は次のとおりです。

- 素晴らしいアイデアですね。
- 共有していただきありがとうございます。
- 同意します。
- 取り組んでいます。
- 直接お話しできれば嬉しいです。

あなたの情報は機密情報として保持され、あなたの個人連絡先情報はシステムのみが把握しているため、自動メール更新を受け取ることができます。

コメント会話

マネージャーは、アンケートに書き込んだコメントから会話を開始し、説明を求めたり、サポートを提供したり、さらに情報を入手したりすることができます。

会話に返信する場合、その返答は機密扱いとなります。

アンケートメールとリマインダー

Peakon は、各調査リンクが従業員個人のものであることを示すために、あなた宛ての電子メールであなたの名前を使用します。これは、従業員がアンケートのリンクを他の従業員に転送しないようにするためです。メールは、Peakon の従業員記録に基づいて自動的に生成されます。

Peakon は、未回答の質問についてリマインダーを送信する必要があるかどうかを判断するために、アンケートに対する各個人の回答状況を追跡しますが、この情報は社内の誰にも表示されません。

機密保持への取り組み

Peakon の質問に対する回答とコメントは、正直さとオープンさを奨励し、えこひいきを控えるために機密扱いされます。同僚、マネージャー、組織内の他の誰も、特定の回答やフィードバックを誰が提供したかを確認することはできません。回答はチームの規模に関係なく常に集計されるため、個人を特定することはできません。あなたが提供したフィードバックは、Peakon ダッシュボード上で管理者に即座に表示されます。あなたのフィードバックは、会社が設定した期間（3 か月、6 か月、または 1 年）にわたって、管理者の Peakon ダッシュボードに表示されます。

一般

参考: Workday Peakon 従業員の声用語集

学期	説明
社員エンゲージメント	社員エンゲージメントとは、組織とその社員との間の関係から生み出されるものです。エンゲージメントの高い従業員は、仕事に完全に没頭して熱意を持ち、会社とその目標に対して高いレベルの責任感を持っています。
エンゲージメントスコア	Peakon のエンゲージメントの質問 (および、アクティブ化されている場合はエンゲージメントの結果の質問) に対する、従業員のグループに帰属する集計された回答。スコアの範囲は0から10です。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

学期	説明
	• 質問: [会社名] を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか? エンゲージメント結果に関する質問: • 「忠誠心」の結果の質問: 別の組織で同じ仕事を提供された場合、[会社名] に留まる可能性はどのくらいありますか? • 「満足度」の結果の質問: 全体的に見て、[会社名] で働くことにどの程度満足していますか? • 「信念」の結果の質問: [会社名] の製品またはサービスを友人や家族に推奨する可能性はどのくらいありますか?
eNPS (従業員ネットプロモータースコア)	エンゲージメントの質問に対する回答の別のビュー。NPS 手法では、従業員の回答を 3 つのグループに分けます。推奨者 (スコア9〜10)、中立者 (スコア7〜8)、批判者 (スコア0〜6)。eNPS スコアを取得するには、推奨者の割合から批判者の割合を差し引きます。スコアの範囲は -100 から 100 までです。
属性	属性を使用すると、組織構造と人口統計グループを構築できます。例: 事業部門、年齢、在職期間、管理者、国。属性はカテゴリ、セグメントは各カテゴリ内のオプションと考えることができます。
セグメント	組織構造 (例: エンティティ、部門、マネージャ) または人口統計 (例: 性別、年齢、在職期間) に関して同じ価値観を共有する従業員のグループ。 セグメントは、ビジネス全体にわたるサブカルチャーや経営の違いを理解するのに役立ちます。
推進要因	ドライバーは、従業員の感情全体を分析する質問セットの要素です。 例: 経営サポートはエンゲージメント質問セットのドライバーです。これは、従業員が最終的にどの程度熱心に取り組んでいるかに影響する要因です。 各質問セットには独自のドライバーがあります。 組織心理学では、各ドライバーとそれに関連する質問セットの間に一般的な関連性があることが証明されています。 ドライバー スコアは質問セットのメイン スコアの計算には寄与しませんが、コンテキストと明確な焦点領域を提供するのに役立ちます。さらに、Peakon の分析エンジンは、各ドライバーが質問セットの全体的なスコアに与える間接的な影響を表示します。 例: ダッシュボードには、成長ドライバーがエンゲージメントに大きな影響を与えていることが示される場合があります。
重点分野	注意を必要とするドライバーまたはセグメント。 重点分野は、全体的なスコアに大きな影響を与える可能性があり、現在のドライバー スコアを改善する余地があります。例: 認識ドライバーが推奨される重点領域である場合、Peakon は従業員に仕事に関するフィードバックをより多く提供することで従業員のエンゲージメントが向上すると予想します。 重点領域セグメントは、ビジネスの他の部分と比較して、あまり関与していない従業員のグループを示します。
強み	社内の他の従業員と比べて、特に優秀なドライバーや、非常に熱心な従業員のグループ。
会社のベンチマーク	組織内の平均スコア。
業界ベンチマーク	業界全体の平均スコア。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

学期	説明
True Benchmark	チーム/セグメントの構成を反映した調整された企業または業界のベンチマーク。True Benchmark を設定すると、年齢、部門、性別、職位、勤務地、在職期間などの変数を調整できます。True Benchmark は、管理者により正確で公平なベンチマークを提供します。
スケジュール	調査を開始するために、調査スケジュールを作成および構成します。
集約	データ表示設定によって制限される、各従業員の最新スコアの実行平均。例: 1 年。 集計期間はアクティブな調査ラウンド中にのみ移動するため、調査ラウンド間の非アクティブ期間中はダッシュボードは変更されません。

技術仕様

コンセプト: メール配信

このトピックでは、従業員が Workday Peakon Employee Voice からメールを受信できるようにする方法について詳しく説明します。

Peakon は、Amazon Web Services (AWS)、具体的には Simple Email Service (AWS SES) を使用して電子メールを送信します。

セキュリティ

Peakon メールには適切な SPF および DKIM レコードがあります。メール サーバーが DMARC をサポートしている場合、配信を追跡し、TLS 経由でメールを配信するために DMARC を使用します。

IPアドレス

以下の IP アドレスからメールを送信します:

ホスティングオプション	IPアドレス
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
私たち	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

これらの IP アドレスは同じままにする必要があります。Peakon は将来的に追加の IP アドレスを追加する可能性があります。

メールアドレス

Peakon のすべてのメールは、返信不可のメールアドレス app@peakon.com から送信されます。

リターンパス

当社では、EU でホストされているテナントの場合は <example>@bounce.peakon.com リターン パス、米国でホストされているテナントの場合は <example>@bounce-us1.peakon.com リターン パスを使用し

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

て電子メールのバウンスを追跡し、電子メールのバウンスに関するアラートを提供して無効な電子メールを修正できるようにしています。

許可するメール

ホスティング地域	メール
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
私たち	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Office 365 Advanced Threat Protection の場合、Peakon からのメールをスキャンするときに Office 365 が安全なリンクをバイパスできるようにメール フロー ルールを設定します。

1. メールフロー > ルールに進みます。新しいルールを作成します。
2. [次の場合にこのルールを適用する] セクションで、**[その他のオプション] > [送信者の IP アドレスが範囲内である...]**を選択します。
3. IP アドレスを追加します。
4. **[次の操作を実行...]** セクションで、**[メッセージ ヘッダーを次の値に設定する...]**を選択します。
5. メッセージ ヘッダーを X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing に設定し、値を 1 に設定します。

バウンス処理

電子メールがソフトバウンスすると、Peakon は電子メールの送信を試行し続け、各試行間の遅延が増加します。インターネット接続の問題、対象のメール サーバーの問題、またはその他の一時的な問題により、メールがソフト バウンスされる可能性があるため、何らかのアクションを実行する必要はありません。

メールがハードバウンスまたは永久バウンスになると、Peakon はそのアドレスへのメールの送信を停止し、バウンスしたメール アドレスとしてフラグを設定します。電子メール アドレスの入力ミス、元従業員の電子メール アドレス、または誤ったスパム拒否により、ハード バウンスが発生する可能性があります。電子メール アドレスが有効な場合は、従業員リストからフラグをクリアできます。

テスト

少人数の従業員グループにテストメールを送信して、メールの配信をテストすることをお勧めします。これにより、問題が発生した場合にトラブルシューティングを行うことができます。

メールフィルター

Peakon を使用すると、アンケート メールの送信者を選択できます。特定のアドレスからのアンケート メールが妨害されないように、メール フィルターを確認することをお勧めします。例: 組織は、単一のアドレスからの大量のメールをスパム インシデントとして識別するように電子メール サーバーのフィルターを構成します。フィルターは、CEO からの組織のアンケート メールをブロックします。

電子メールの配信を妨げる可能性のあるその他の電子メール設定を確認することを検討してください。

メール認証

Peakon を使用すると、電子メールに証明書を追加できます。見る： 参考：企業アカウント設定 。

relatedlinks
参考
リファレンス: ホストとプロトコル

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: システム要件

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) は、Web ブラウザーで実行される Web ベースの Software as a Service (SaaS) アプリケーションです。このトピックでは、Peakon をサポートするブラウザーとモバイル オペレーティング システムの一覧を示します。組織の IT セキュリティ ポリシーに準拠している場合は、Google Chrome を使用することをお勧めします。パソコンに Google Chrome をインストールできない場合は、最新のスマートフォンを使用してアンケートに回答し、送信することができます。

アンケートページと管理者、マネージャー、従業員のダッシュボードのブラウザ:

- Chrome: 最新の2バージョン
- Firefox: 最新の2バージョン
- Safari: 最新の2バージョン
- Edge: 最新の2バージョン

ブラウザの設定またはヘルプ メニューで直接更新を確認できます。

Peakon モバイル アプリのオペレーティング システム:

- 最新の2つのiOSメジャーバージョン
- Android 8以降

Peakon へのフルアクセスを有効にし、すべてのページが正しく読み込まれるようにするには、必要なファイアウォールとプロキシを構成します。見る： リファレンス: ホストとプロトコル

コンセプト: セキュリティのベストプラクティス

Peakon は、アカウントへのアクセスが安全かつ保護されていることを保証するために、さまざまなセキュリティ オプションを提供しています。セキュリティ侵害のリスクを軽減するために、次のベスト プラクティスをお勧めします。

安全なパスワードの強制

Peakon は、パスワードの複雑さがセキュリティ標準を満たしていることを確認するために *zxcvbn* ライブラリを使用します。一連のアルゴリズムを使用して、パスワードを正常に見つけるために必要な推測回数を推定します。

Peakon のパスワード検証により、10,000,000,000 回未満の試行ではパスワードが推測されないことが保証されます。Peakon に新しいパスワードを入力すると、パスワードの強度を通知するメッセージが表示されます。

パスワードには以下の文字を含めることはできません。

- パスワードにはユーザー ID、名、姓、またはメール アドレスを入力します。
- 「peakon」または「workday」という言葉。
- アルファベットまたはキーボード上の連続した文字、例:「abcde」、「12345」、「qwerty」。
- 非常に一般的なパスワードフレーズ、例:"P@ssword1".

2要素認証（**2FA**）を設定する

2FA を設定すると、パスワードと、Authy を通じて携帯電話に送信される認証コードの両方が必要になるため、アカウントを攻撃から保護するのに役立ちます。

見る 2要素認証を設定 手順についてはこちらをご覧ください。

アクティブセッションとアクティビティ履歴を監視する

すべてのデバイスにおける標準のセッション タイムアウトは 4 週間です。顧客は、Workday にケースを開いて、組織のセッション タイムアウトを変更できます。

アクティブなセッションとアクティビティ履歴は、プロフィール領域の **[**セキュリティ**]** タブで確認できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクティブなセッションを終了するには、「セッションからログアウト」を クリックします。

アカウントアクティビティ履歴セクションには、さまざまなアカウントイベントが表示されます。例: アンケートやスケジュールの更新、統合の変更、ダッシュボードへのアクセス。各イベントには、時間、ブラウザ/OS、場所、IP アドレスが表示されます。

組織で Web 閲覧に VPN を使用したり、電子メールのリンク確認ソフトウェアを使用したりしている場合、このページに追加のアカウント アクティビティが表示されることがあります。

シングルサインオン（**SSO**）を検討する

管理者の場合は、組織に対して SSO を構成し、それを唯一のサインイン オプションとして必須にすることを検討してください。これにより、ユーザーは最初に外部ディレクトリに対して認証を行い、ディレクトリにリストされているアプリを通じて Peakon にアクセスできるようになります。見る シングルサインオンの設定 手順についてはこちらをご覧ください。

ダッシュボードの共有設定を監視する

ダッシュボードをチームと共有している場合は、 共有オプションに移動していつでもアクセスを取り消してリンクを再生成できます。

管理者は、**[管理] > [データ] [設定] > [共有]** に移動して、すべての共有ダッシュボードにアクセスし、必要に応じて取り消すことができます。

リンクの共有

あなたに代わって同僚がアンケートを完了することのないよう、アンケートのリンクを同僚と共有しないでください。

コンセプト: **Peakon**データプライバシー

Peakon はプライバシー コンプライアンスとプライバシー バイ デザインを念頭に置いて構築されており、これに対する当社の取り組みをお客様に理解していただけることを嬉しく思っています。

Peakonで処理されるデータ

Workday Peakon Employee Voice で処理されるデータは、次の 3 つのカテゴリに分類できます。

- 従業員から提供された情報。
- 雇用主によって Peakon にアップロードされた従業員情報。
- 従業員がプラットフォームを使用する際に Peakon が収集する情報。

従業員はアンケートに回答することで情報を提供します。雇用主は、アンケートの送信先となる従業員の電子メール アドレスなどの基本的な連絡先情報に加えて、従業員の在職期間、部署、役職、所在地などの情報も提供します。

Peakon は、プラットフォームがシステム管理の目的で使用されるときに特定の情報を自動的に収集し、アカウント管理者が設定したアクセス権に基づいてユーザーに適切なアクセスが付与されるようにします。

Peakonのデータ処理方法

従業員が Peakon に入力した情報は、他の従業員からの情報と集計され、過去または将来の従業員の回答や業界ベンチマークのデータと比較されます。この集約された情報により、管理者は従業員のエンゲージメント レベルや仕事に対する感情を把握できるようになります。すべてのアンケート回答は完全に任意であり、質問はスキップできます。通常、雇用主組織が以下の条件を満たしていない限り、識別可能な情報は雇用主組織に提供されません。

- データ エクスポート API を有効にして構成しました。 「概念: データ エクスポート API の構成」を参照してください。
- 身元の開示を要求しました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon は、製品の改善方法に関するフィードバックを得たり、新機能、製品バージョン、サービス提供についてユーザーに通知したりするために、ユーザーに連絡することもあります。このデータは、問い合わせ、懸念事項、苦情に対応するためにも使用されます。

データ保持

Peakon データの標準データ保持期間は 5 年です。

組織が Peakon の使用を停止した場合、データはサービス期間の終了後 6 か月以内に削除または仮名化されます。当社は、お客様との契約上の合意または当社の法的権利および義務に従って使用するために合理的に必要な期間を超えて個人データを保管することはありません。

最小データ保持期間は 3 年です。

データ主体の権利

さらに、Workday は、プラットフォームを通じて処理される個人データに関するデータ主体の権利の履行についてもお客様をサポートします。

- Workday は、従業員が Peakon プラットフォームから個人データにアクセスしたり消去したりする権利をサポートします。顧客は、データ アクセスまたはデータ消去の要求の詳細を指定して顧客ケースを開くことができます。
- Workday は、アンケートやアンケートのリセット プロセスを通じて、ユーザー インターフェイス経由で従業員がデータを更新する権利をサポートします。

従業員は、電子メールの配信停止オプションをクリックして、Peakon からの電子メールの配信を停止することもできます。これにより、従業員は Peakon からの電子メール通知を受信しなくなります。

データホスティングとサブプロセッサー

Peakon プラットフォームは、欧州経済領域 (EEA) と米国の両方でホストされており、従業員データとアンケートの回答は、安全で確実な保管を確保するための技術的および組織的対策を講じて保存および処理されます。Peakon インスタンスは、米国または EEA のいずれかでホストされます。Peakon インスタンスがホストされている場所は、カスタマー サクセス マネージャーに確認できます。

Peakon の一部の機能では、ユーザーから収集した情報の一部を EEA および/または米国外の場所に転送、処理、または保存する必要がある場合があります。サブプロセッサーの使用に関する詳細は、Workday サブプロセッサー リストに記載されています。当社は、プラットフォームを通じてサービスを提供するために、個人データをこれらのサブプロセッサーに転送する場合があります。

データ保護

個人データの偶発的、不正または違法な紛失、破壊、変更、開示またはアクセスを軽減するための適切な技術的および組織的対策が実施されています。

Peakon が実施した対策には次のものが含まれます。

- 個人データの暗号化。
- バックアップおよび災害復旧の手配。
- IT インフラストラクチャと環境の機密性、整合性、可用性、回復力を継続的に確保する能力。
- こうした対策の有効性を定期的にテストし評価します。

正体の明かし

状況によっては、顧客が懸念を抱かせるようなコメントを受け取り、従業員の身元を確認することが適切であると判断する場合があります。例: 従業員が自傷行為や他人への危害を加える意図を示したり、職場で犯罪行為や不正行為を示唆したりする場合。

このような状況では、Workday では、関連するマネージャーがコメント返信機能を使用して従業員と関わり、コメントで言及されている問題に対処するためのさらなるサポート付きディスカッションに参加する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

よう依頼することを推奨しています。ただし、状況を効果的に調査して対処するためにコメント投稿者を特定する必要があるとお客様が判断した場合は、顧客ケースを通じて ID 開示をリクエストできます。

このようなリクエストに応えるために、Workday では、正確なコメントの URL や送信日など、コメントを識別するための具体的な詳細と情報が必要になります。提供されると、Workday はコメントを送信した個人の ID を取得し、安全なメッセージング プラットフォームを介して顧客の指定サポート担当者と共有します。安全なプラットフォームは、暗号化によって ID 関連データを保護し、10 日後にデータを自動的に破棄して削除します。

Workday は、身元を明らかにするプロセスを容易にするために対応しており、お客様の指示に従って行動します。コメント者の身元を明らかにするかどうかの決定権は常にお客様にあります。

お問い合わせ

この記事についてご質問がある場合は、Workday サポートにお問い合わせください。

リファレンス: ホストとプロトコル

さまざまなサービスが連携して、Workday Peakon Employee Voice の完全なエクスペリエンスを提供します。このトピックでは、アクセスを有効にするためにファイアウォールとプロキシを構成するために必要なホストとプロトコルの一覧を示します。

プロトコル

すべての通信はポート 443 の TLS 経由で行われます。基礎となるプロトコルは HTTPS と WSS です。

ホスト

注： 注: 米国ホスティング リージョンは、一般提供として 2025 年 3 月 15 日に、早期アクセスとして 2025 年 1 月 15 日から Peakon の新規顧客向けにリリースされました。米国でホストされているテナントがある場合は、米国でホストされているテナントの情報を参照してください。

サービス	ホスト
Peakonのすべての直接サービス	これらのホストを有効にします。 EUホストテナント: • <subdomain>.peakon.com • email.peakon.com 米国ホストのテナント: • <subdomain>.peakon.com • email-us1.peakon.com
統合 例: Workday、SCIM API	これらの送信 IP アドレスを許可リストに追加します。 EUホストテナント: • 176.34.69.237 • 18.202.158.27 • 34.253.249.186 • 54.220.91.27 • 52.208.195.61 • 63.34.110.118 • 52.16.250.166 • 3.66.151.55 • 3.122.124.4 • 3.64.182.57

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

サービス	ホスト
	• 52.212.163.212 • 54.170.189.43 • 54.171.235.238 米国ホストのテナント: • 3.14.176.240 • 3.19.107.197 • 3.131.235.126 • 52.40.1.155 • 44.239.64.10 • 44.236.109.88 Impl US1 環境の場合、必要に応じて: • 52.15.179.242 • 3.23.204.121 • 13.58.85.200
静的アセットをホスティングするためのCDN 例: 画像、スタイルシート、フォント、JavaScript	これらのホストを有効にします。 EUホストテナント: • cdn-app.peakon.com • cdn-survey.peakon.com • static.peakon.com 米国ホストのテナント: • cdn-survey.us1.peakon.com • static.peakon.com
ファイルのアップロードとダウンロードのサポート 例: プレゼンテーション、従業員のインポートとエクスポート、コメントのエクスポート。	これらのホストを有効にします。 EUホストテナント: • peakon-uploads.s3.amazonaws.com • peakon-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.eu-west-1.amazonaws.com 米国ホストのテナント: • peakon-uploads-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com
サポートサービス	次のヘルプ センターとステータス ページにアクセスします。 • status.peakon.com • help.peakon.com

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
コンセプト: メール配信

企業アカウント

コンセプト: アカウントの削除

契約終了日後にアカウント削除のリクエストを承認した場合、当社はお客様のデータを削除し、仮名化します。お客様のデータは 3 か月以内にプライマリ データベースから削除され、データのバックアップは 3 か月後に有効期限が切れます。データの削除と仮名化のプロセス全体には最大 6 か月かかります。

削除プロセスでは、運用データベースに保存されている個人を特定できるデータが仮名化されます。個人を特定できるデータには、電子メール アドレス、名前、コメントが含まれます。データは、行ごとのランダム ソルトに加えて、削除するか、一方向ハッシュ アルゴリズムに通すことで仮名化されます。

アカウント削除リクエストを送信する

指定サポート担当者 (NSC) と協力して、次のパスでコミュニティ経由でカスタマー ケア アカウント削除リクエストを送信します: カスタマー ケア > **Peakon** インスタンス管理 > **Peakon** オフボード アシスタンス。

推奨事項

今後調査結果にアクセスする必要がある場合は、削除する前にダッシュボードをエクスポートしてください。詳細については、 コンセプト: ダッシュボードのエクスポート 。

概念: テスト用の **Peakon** インスタンス

Peakon には、実装と実稼働という 2 つの異なる環境がお客様に提供されています。実装環境と本番環境は完全に分離されており、リソースやサービスを共有することはありません。実装環境と実稼働環境のセキュリティ対策とプロトコルは同一です。

実装アカウントにはデフォルトの構成のみが含まれるため、実稼働環境の構成は反映されません。実装アカウントを手動で構成して、実稼働インスタンスで発生する可能性のある統合関連の問題を再現できます。

Workday HCM 統合を実装する場合の一般的なアプローチは、テストの目的で Peakon 実装アカウントを Workday サンドボックス アカウントに接続することです。

テスト目的で実装環境が必要な場合は、カスタマー ケアにお問い合わせください。

注 : 顧客は調達プロセス中にデモ アカウントを受け取る場合があります。デモ アカウントでは、架空のデータを使用して機能を確認する機会が提供されます。デモ環境には、実稼働環境や実装環境と同じセキュリティ対策やプロトコルがないため、実際のデータやテストデータをデモ環境にロードしないでください。実装環境はテスト目的にのみ使用してください。

参考 : 企業アカウント設定

タブ	設定	説明
情報	会社名	会社名プレースホルダー *%s*を使用する質問には会社名が表示されます。名前が異なる複数のエンティティがある場合は、親組織の名前を使用して、個別にブランド化を構成します。
	ロゴ	アンケートのメインページに会社の口ゴが表示されます。異なる口ゴを持つ複数のエンティティがある場合は、親組織の口ゴをアップ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タブ	設定	説明
		ロードし、個別にブランドを設定します。ロゴの理想的なサイズは 300 x 300 ピクセルです。
	セクター	自動 外部ベンチマーク オプションを選択した場合、選択したセクターによって業界ベンチマークの選択が決まります。
	規模	従業員数はグローバル ベンチマーク データ セットには貢献しますが、会社のベンチマークには貢献しません。
	タイムゾーン	主な場所のタイムゾーンとして設定します。調査では、このタイムゾーンを調査送信時間のフォールバック オプションとして使用します。
	データ ホスティング地域	Peakon データがホストされている地域を表示します。
データコントロール	元社員の自動削除	退職日後に退職従業員の記録をアカウントに保持する期間を設定します。7日から1825日まで選択可能です。 従業員の退職日から一定日数が経過すると、Peakon は従業員の記録を削除し、データベース内の調査データを仮名化します。 注 : 過去 7 日間に変更された従業員が即時に削除されるのを防ぐ安全策があります。例: 従業員の退職日を、削除日数のしきい値をすでに過ぎた日付に設定した場合。これにより、管理者は誤って割り当てられた離職日を修正できるようになります。
	データ処理	サードパーティプロバイダーを使用してデータを処理し、手動によるオプトインを必要とする機能を有効にします。
	Peakonサポートへのアクセス	サポートを受ける地域へのデータ アクセスを制限します。 Workday チームからサポートを受けられるように、アクセスを有効にすることをお勧めします。 オプションは次のとおりです: • グローバルサポート - 全地域。 • 制限付きサポート - 特定の地域のみ。 • アクセスなし アクセスを有効にすると便利な例としては次のようなものがあります: • 展開。例: 初期アカウント設定、質問の確認、従業員記録のアップロード。 • サポートクエリ。 • ビジネスレビューセッション。
E メール	証明書	電子メール証明書 (SMIME 証明書とも呼ばれます) を使用して、電子メール メッセージに署名し、暗号化することができます。電子メール証明書を使用して電子メールを暗号化すると、受信者だけが電子メールを復号化して読むことができます。証明書は、電子メールが本物であり、信頼できるソースから送信されたものであることを受信者に保証します。
同意リクエスト	同意リクエストの追加または編集	アンケートで機密属性を収集するときに、デフォルトの同意メッセージを使用するか、カスタムの同意メッセージを使用するかを選択できます。カスタム同意を使用すると、職場の文化を反映できると同時に、コンプライアンス、一般データ保護規則、および現地の法的要件を満たすこともできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タブ	設定	説明
		カスタム同意メッセージに翻訳と URL を追加することもできます。

参考: ダッシュボード製品設定

ダッシュボード設定には、管理 > > データ設定からアクセスできます。

設定	説明	考慮事項
推進要因の並べ替え	すべてのダッシュボードのドライバーの標準的な並べ替えを制御します。推奨されるオプションは焦点領域による並べ替えですが、スコアまたはベンチマークの差異による並べ替えも可能です。 選択したオプションに関係なく、マネージャーはダッシュボードで 3 つのオプションすべてを基準に並べ替えることができます。ダッシュボードは、新しいセッションごとに選択したオプションに戻ります。	該当なし。
総合スコア	ダッシュボードの全体スコアを平均モードまたは NPS モードで表示するかどうかを制御します。 選択したオプションに関係なく、管理者はダッシュボードで 2 つのモードを切り替えることができます。ダッシュボードは、新しいセッションごとに選択したオプションに戻ります。	スコア モードとして NPS を選択した場合、主要なエンゲージメントの質問では標準の eNPS 用語が使用されます。その他の質問では NPS 用語が使用されます。
推進要因に関するスコア集計	ダッシュボードがすべてのコアおよびサブドライバーの質問に基づいてドライバー スコアを計算するかどうかを制御します。 例: 自律性には、コアの質問、柔軟性のサブドライバーの質問、リモート ワークのサブドライバーの質問があります。 平均モードでは、まず 3 つの質問それぞれに対する従業員の回答に基づいて、従業員ごとの全体的な自律性スコアを計算します。次に、すべての総合スコアの平均を計算して、チームの自律性スコアを算出します。 個別モードは、ドライバーまたはサブドライバーごとに機能します。全体的な自律性スコアを	メインドライバーの質問を非アクティブ化し、サブドライバーの質問をオンのままにすることも可能です。集計モードを使用する場合、この構成では、ドライバーとサブドライバーのスコアが同じ質問から取得されているにもかかわらず、ドライバーとサブドライバーの両方が焦点領域として表示される場合があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明	考慮事項
	取得するには、従業員ごとに主要な質問の最新のスコアのみを使用します。 データの可視性ウィンドウは、選択した設定に関係なく適用されます。 次の理由から、集約モードを使用することをお勧めします。 • コンセプトの測定としてドライバー スコアに注目することができます。 • ドライバー内のすべての質問に重み付けをすると、スコアの変動が減り、極端な値や変化が少なくなります。 • ドライバー スコアは、サブドライバーの質問のカスタマイズの影響をあまり受けません。	

機密性とデータの可視性

セグメントの可視性しきい値を設定する

始める前に

セキュリティ: しきい値設定を設定できるのは、 管理者 グループのメンバーのみです。

このタスクについて

回答数 設定は、セグメントを比較できるようにするためにアンケートを完了する必要がある従業員の最小数を制御します。この設定は、選択した表示ウィンドウと連携して機能します。

その結果、新しい調査ラウンドごとに、古いデータは最新ではなくなるため現在のスコアから削除され、新しいデータは現在のスコアに追加されます。

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [スコア]**に移動します。
2. 回答数の 設定を設定します。

例

回答数を 5 に設定し、 集計期間の 表示ウィンドウを 1 年に設定しました。

マーケティング チーム セグメントは 2 つのサブチームで構成され、従業員は合計 8 名です。マネージャーは、これらのセグメントをヒートマップで個別に表示したいと考えています。

- コンテンツ マーケティング チームには、過去 1 年間にアンケートに回答した従業員が 5 人います。
- マーケティング分析チームには、過去 1 年間にアンケートに回答した従業員が 3 人います。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このチームのマネージャーは、マーケティング セグメント全体とコンテンツ マーケティング セグメントを表示できます。作成されたダッシュボードは、次の調査ラウンドで同じチェックが再度実行されるまで固定されます。

この設定により、小さいセグメントは表示されなくなりますが、コンテンツ マーケティングをマーケティング セグメント全体と比較することによる控除は防げません。コンテンツ マーケティング セグメントも非表示にして、マーケティング分析を機密性リスクから保護するために、**2** つのセグメントにわたる一意の従業員数を 4 に設定します。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約

質問の表示しきい値を設定する

始める前に

セキュリティ: しきい値設定を設定できるのは、 管理者 グループのメンバーのみです。

このタスクについて

質問あたりのスコア数 設定は、集計されたスコアを表示するために質問に回答する必要がある従業員の最小数を制御します。この設定は、選択した表示ウィンドウと連携して機能します。

その結果、新しい調査ラウンドごとに、古いデータは最新ではなくなるため現在のスコアから削除され、新しいデータは現在のスコアに追加されます。

一貫性を保つために、 質問あたりのスコアの数を、 回答数の 設定と同じしきい値に設定することをお勧めします。

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [スコア]**に移動します。
2. 質問ごとのスコア数 を設定します。

例

質問あたりのスコア数を 5 に設定し、 集計期間の 表示ウィンドウを 1 年にしました。

あなたのチームでは、過去 1 年間に 5 人の従業員が環境に関する質問に回答しました。過去 1 年間に Autonomy の質問に回答した従業員は 3 名のみでした。環境ドライバーのダッシュボードは表示されますが、Autonomy ドライバーのダッシュボードは表示されません。次のラウンドでさらに 2 人のユニークな従業員が Autonomy ドライバーに回答すると、ダッシュボードが利用可能になります。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約

重複セグメントのしきい値を設定する

始める前に

セキュリティ: しきい値設定を設定できるのは、 管理者 グループのメンバーのみです。

このタスクについて

2 つのセグメントにわたる一意の従業員 設定は、従業員の重複が多い 2 つのセグメント間で必要な一意の回答者数を制御します。この設定により、少人数のグループから推論を使用してスコアやコメントを推測する可能性が減ります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ダッシュボードは、セグメントに競合するセグメントがあることを検出すると、表示する代替セグメントを提案します。提案された代替セグメントに進むには、「重複セグメントを表示」を クリックします。あるマネージャーに対して表示されるセグメントが、別のマネージャーに対しては表示されない場合があることに注意してください。これは、各マネージャーがアクセスできるセグメントが異なるためです。

回答数の 設定ではしきい値を下回るセグメントが非表示になりますが、**2** つのセグメントにわたる一意の従業員数では 大きすぎるセグメントが非表示になることがあります。

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [スコア]**に移動します。
2. **2** つのセグメントにわたる一意の従業員 設定を設定します。

例

設定は 3 つの方法で機能しますが、グローバル管理者には最初のチェックのみが適用されます。

- サブセグメントによるデータのフィルタリング。例: チームには 10 人の従業員がおり、そのうち 9 人が女性です。可視性しきい値を満たしているために女性セグメントが可視である場合、1 人の男性セグメントのスコアを推測することが可能です。**2** つのセグメントにわたる固有の従業員数を 2 に設定すると、控除のリスクを回避できます。
- 直属の部下セグメントを表示します。例: マネージャーには、12 人の従業員からなる「全レポート」セグメントと、10 人の従業員からなる「直属レポート」セグメントがあります。両方のセグメントが表示されている場合、マネージャーは 2 人の間接レポートからの回答を推測できます。**2** つのセグメントにわたる固有の従業員数を 3 に設定すると、控除のリスクを回避できます。
- 他のコンテキストのセグメントにアクセスしながらセグメントを表示します。例: 営業部長は、10 人の従業員を含む上級管理職の「すべてのレポート」セグメントにアクセスできます。営業部長は、12 人の従業員がいる営業部門セグメントにもアクセスできます。この 2 人のユニークな従業員は、上級管理職と営業部長自身です。両方のセグメントが表示されている場合、営業部長は上級営業マネージャーの回答を推測できます。**2** つのセグメントにわたる固有の従業員数を 3 に設定すると、控除のリスクを回避できます。

コメント表示のしきい値

始める前に

セキュリティ: しきい値設定を設定できるのは、 管理者 グループのメンバーのみです。

このタスクについて

コメントは、従業員からのフィードバックの中で最も実用的な部分であることが多いです。コメントは会社レベルのビューで表示できるほか、従業員が属するセグメントが表示しきい値を満たしている場合は、そのセグメントでも表示できます。管理者以外のユーザーは、これらのアクションへのアクセス権がある場合に限り、自分が管理するセグメントからのコメントを表示して返信できます。

コメントの機密性設定をどのように構成したかを従業員に伝え、従業員がコメントを提供する際に十分な情報に基づいた決定を下せるようにします。

コメント可視化プロセスは、各従業員の機密性を維持しながら、できるだけ多くのコメントを明らかにすることを目的としています。

表示設定は、従業員がコメントを送信することとは関係がなく、また必須でもありません。代わりに、セグメントでコメントが表示されるまでにアンケートに回答する必要がある従業員の数を制御できます。

1. 特定のセグメントには、その従業員からの回答のみが保持されます。
2. 選択した表示期間（前回の調査日から）に回答した従業員の数が表示しきい値を下回る場合、コメントは表示されません。
3. コメントは、調査対象の従業員数と回答した従業員数がコメントの表示しきい値を超える調査ラウンドでのみ表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

4. コメントは、セグメントが別のセグメントと競合しない調査ラウンドでのみ表示されます。

手順

1. **[管理] > > [データ] > [設定] > > [コメント]**に移動します。
2. セグメント と 応答の 設定を設定します。

設定	説明
セグメント	セグメント内のコメントを表示するために必要な応答数を制御します。この設定は、 回答数 設定の上限であり、調査ごとに機能します。
回答数	特定のラウンドのコメントを表示するために、そのラウンドで何人の従業員がアンケートに回答する必要があるかを制御します。2 つの設定を組み合わせることで、夏休みなど参加者が少ない期間の機密性リスクを軽減できます。 この設定はアンケートごとに機能し、セグメントのコメント表示しきい値を超えることはできません。

例

表示期間は 1 年間です。セグメントのコメント表示しきい値を 6 に設定すると、過去 1 年間に 6 人以上の従業員がアンケートに回答したセグメントにコメントが表示されます。

さらに、返信のコメント表示しきい値を 3 に設定します。過去 1 年間に少なくとも 6 人の従業員が回答し、そのうち少なくとも 3 人の従業員がそのラウンドでアンケートに回答した場合、セグメントにコメントが表示されます。

スコア表示ウィンドウの設定

始める前に

セキュリティ: 管理者 グループのメンバーのみが可視性しきい値設定を設定できます。

このタスクについて

Peakon の各ドライバー スコアは、特定の質問に対する各従業員の最新の回答で構成される平均スコアです。スコア集計設定は、ダッシュボードが従業員ごとに質問ごとに最新のスコアをどの程度検索するかを決定します。

可視性ウィンドウは新しい調査ラウンドごとに前進し、調査データの受信が停止すると所定の位置に固定されます。表示ウィンドウの終了点は、表示しているダッシュボードのコンテキスト内でのラウンドの終了日です。特定のコンテキストでの最新の回答に応じて、同じセグメントの異なるビューでスコアと参加が異なる場合があります。

質問セットをアンケートラウンドから除外すると、その質問セットの履歴スコアは、次回その質問セットがアンケートラウンドの一部となるまで再計算されずにそのまま残ります。その後、有効性設定に従ってスコアが再計算されます。

各調査ごとに表示ウィンドウがシフトするため、最終的には履歴データが現在のスコアに寄与しなくなります。ダッシュボードを古いラウンドに切り替えると、表示ウィンドウがさらに過去に遡るため、現在のスコアには古いデータが含まれます。

各ドライバーに寄与するデータ ポイントの数を増やすには、 集計期間 を 1 年 (52 週間) に設定することをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [スコア]**に移動します。
2. 集計期間 設定を設定します。

タスクの結果

この設定は遡及的であり、データ収集全体をカバーします。

例

2022 年 6 月にアンケートを終了しました。集計期間の 設定は 1 年です。

従業員は、雇用開始以来、自律性に関する質問に複数回回答しました。

- 自律性に関する中心的な質問: 2021 年 5 月、2021 年 8 月、2022 年 1 月。
- 柔軟性のサブドライバーの質問: 2021 年 12 月、2022 年 5 月。
- リモートワークのサブドライバーの質問: 2021 年 3 月。

まず、この従業員の自律性スコアでは 1 年以上前のスコアは無視されるため、2021 年 5 月の自律性とリモート ワークのスコアは計算に含まれません。次に、残りのスコアのうち、各質問の最新のスコアのみが現在のスコアに反映されます。

この特定の従業員の最新の自律性コア質問スコアは 2022 年 1 月のものであり、柔軟性サブドライバースコアは 2022 年 5 月のものです。従業員の総合的な Autonomy ドライバー スコアは、最新の 2 つのスコアの平均です。

集計期間 設定を 3 か月に設定した場合、従業員は柔軟性サブドライバー スコアのみを自律性ドライバーに提供します。

調査頻度を毎週に増やすと、非常に短い可視期間を使用する場合にデータ量が増加する可能性があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約

退会者スコア表示ウィンドウを設定する

始める前に

セキュリティ: 管理者 グループのメンバーのみが可視性しきい値設定を設定できます。

このタスクについて

Peakon の各ドライバー スコアは、特定の質問に対する各従業員の最新の回答で構成される平均です。スコア集計設定は、ダッシュボードが従業員ごとに質問ごとに最新のスコアをどの程度検索するかを決定します。

元従業員を含める設定により、 退職する多数の従業員の表示期間を短縮できます。退職者の回答を現在のスコアから即時に削除するのではなく、段階的に削除することで退職者の機密性が保護され、退職理由を分析できるようになります。

表示ウィンドウでは、退職者の離職日または削除日に基づいて、各調査ラウンド中にそのフィードバックが現在のスコアに引き続き反映されるかどうかが決定されます。離職日を設定すると、変更が必要な場合でも従業員記録が引き続き利用可能になります。

各ドライバーに寄与するデータ ポイントの数を増やすには、 元従業員の含める期間 を 3 か月 (12 週間) に設定することをお勧めします。退職した従業員を調査する場合は、1 年に設定することをお勧めします。従業員エクスペリエンス サイクル の 退職前 *3* か月未満の セグメントと退職フェーズは、退職者からのフィードバックに依存します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

元従業員を含める 設定は遡及的であり、データ収集全体をカバーします。

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [スコア]**に移動します。
2. 元従業員の包含 設定を設定します。

例

2022 年 6 月にアンケートを終了しました。集計期間の 設定は 1 年、 元従業員の含めは 3 か月です。

2022 年 6 月の調査前 (または調査中) に退職した従業員が、雇用開始以来、自律性の質問に複数回回答しました。

- 自律性に関する中心的な質問: 2021 年 5 月、2021 年 8 月、2022 年 1 月。
- 柔軟性のサブドライバーの質問: 2021 年 12 月、2022 年 5 月。
- リモートワークのサブドライバーの質問: 2021 年 3 月。

従業員は 6 月に退職したため、調査ダッシュボードではこの従業員の 3 か月以上前のスコアは無視されます。この従業員の Autonomy ドライバー スコアには、2022 年 5 月の柔軟性スコアのみがカウントされます。

調査終了後に従業員が退職した場合でも、その従業員のスコアの表示期間は次の調査が開始されるまで 1 年間となります。新しい調査ラウンドごとに、この従業員のドライバースコアが現在のスコアに寄与する数は徐々に減少します。最終的に、彼らのスコアはどれも現在のスコアに貢献しません。退会者の古いスコア (現在は仮名化されています) は履歴ダッシュボードに残り、履歴データが当時の状態のまま維持されます。

参加率には、過去 1 年間に調査した現在の従業員と、過去 3 か月間に調査した退職者が含まれます。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約

各ドライバーのスコア表示ウィンドウを設定する

始める前に

セキュリティ: 管理者 グループのメンバーのみが可視性しきい値設定を設定できます。

このタスクについて

注 : 2018 年 11 月現在、この設定は従来のお客様のみが利用できます。設定をオフにすると、データの表示オプションに表示されなくなります。その他の利用可能な設定では、すでにデータの可視性の最も有益な組み合わせが提供されています。

Peakon の各ドライバー スコアは、特定の質問に対する各従業員の最新の回答で構成される平均です。スコア集計設定は、ダッシュボードが従業員ごとに質問ごとに最新のスコアをどの程度検索するかを決定します。

各エンゲージメント ドライバーの時間 設定を使用すると、従業員が最後にドライバーに回答した日時に基づいて、各ドライバーの表示ウィンドウを設定できます。この設定は遡及的であり、データ収集全体をカバーします。

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [スコア]**に移動します。
2. エンゲージメント設定ごとに時間 を設定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

例

集計期間 は 1 年、 エンゲージメントのドライバーごとの時間は 3 か月です。

まず、ダッシュボードは各ドライバーと質問に対する各従業員の最新のスコアを見つけ、1 年以上前のスコアを削除します。次に、各ドライバーの最新の回答を識別し、3 か月前に遡って、全体的なドライバースコアを構成するスコアを収集します。

各ドライバーの参加率には、過去 1 年間の任意の時点での 3 か月間の回答が含まれます。

コンセプト: スコアの集約

スコア集計アルゴリズムでは、可視性ウィンドウを定義することにより、各従業員の最新のスコアのみが全体の結果に含まれます。質問サンプリング アルゴリズムにより、ラウンドごとの質問数が削減されます。各調査ラウンドでは、アクティブかつ有効なすべての質問が尋ねられますが、すべての従業員に同時に質問されるわけではありません。

スコアの集計は、従来の年次調査に比べてさまざまな利点をもたらします。

- 会社全体のすべてのドライバーの正確なイメージを維持しながら、調査ごとに質問をサンプリングすることができます。
- 異なる頻度で調査した社内のさまざまな部門からの結果を組み込むことができます。
- 各従業員の最近の回答のみが全体の結果に反映されるようにします。
- 元従業員からの回答は、短期間のみ役立ちます。

ドライバー計算の基準日は、調査ラウンドの終了日です。企業またはセグメントの現在のスコアは、最後のラウンドの終了時のスコアです。

スコアの集計は質問セットごとに行われます。 つまり、質問セットのスコアとダッシュボードは、アンケートラウンドに質問セットを含めた場合にのみ再計算されます。

スコア集計
スコアの集計は、選択した表示ウィンドウに対してすべての回答を参照することにより、各調査ラウンドごとに行われます。調査の実行を停止すると、実際の可視性ウィンドウが前進してもダッシュボードは更新されません。

1. アルゴリズムは 、集計期間 ウィンドウ外の調査ラウンドからの回答を除外します。
2. 離職日または削除日が 元従業員の含める 期間外である場合、元従業員からの回答は現在のスコアに寄与しなくなります。
3. 各従業員からの最新の回答のみが、回答した各質問の現在のスコアに反映されます。
4. アルゴリズムは、各従業員ごとに、各ドライバーとサブドライバーの平均スコアを計算します。
5. アルゴリズムは、各ドライバーとサブドライバーの全体的な平均スコアを計算します。

表示期間は特定の日付ではなく、正確な週数で表されます。

- 1 か月は 4 週間に相当します。
- 3 か月は 12 週間に相当します。
- 6 か月は 26 週間に相当します。
- 1 年は 52 週間に相当します。

relatedlinks
概念
次のレベル: スコア集計の理解

コンセプト: Peakonデータプライバシー

Peakon はプライバシー コンプライアンスとプライバシー バイ デザインを念頭に置いて構築されており、これに対する当社の取り組みをお客様に理解していただけることを嬉しく思っています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakonで処理されるデータ

Workday Peakon Employee Voice で処理されるデータは、次の 3 つのカテゴリに分類できます。

- 従業員から提供された情報。
- 雇用主によって Peakon にアップロードされた従業員情報。
- 従業員がプラットフォームを使用する際に Peakon が収集する情報。

従業員はアンケートに回答することで情報を提供します。雇用主は、アンケートの送信先となる従業員の電子メール アドレスなどの基本的な連絡先情報に加えて、従業員の在職期間、部署、役職、所在地などの情報も提供します。

Peakon は、プラットフォームがシステム管理の目的で使用されるときに特定の情報を自動的に収集し、アカウント管理者が設定したアクセス権に基づいてユーザーに適切なアクセスが付与されるようにします。

Peakonのデータ処理方法

従業員が Peakon に入力した情報は、他の従業員からの情報と集計され、過去または将来の従業員の回答や業界ベンチマークのデータと比較されます。この集約された情報により、管理者は従業員のエンゲージメント レベルや仕事に対する感情を把握できるようになります。すべてのアンケート回答は完全に任意であり、質問はスキップできます。通常、雇用主組織が以下の条件を満たしていない限り、識別可能な情報は雇用主組織に提供されません。

- データ エクスポート API を有効にして構成しました。 「概念: データ エクスポート API の構成」を参照してください。
- 身元の開示を要求しました。

Peakon は、製品の改善方法に関するフィードバックを得たり、新機能、製品バージョン、サービス提供についてユーザーに通知したりするために、ユーザーに連絡することもあります。このデータは、問い合わせ、懸念事項、苦情に対応するためにも使用されます。

データ保持

Peakon データの標準データ保持期間は 5 年です。

組織が Peakon の使用を停止した場合、データはサービス期間の終了後 6 か月以内に削除または仮名化されます。当社は、お客様との契約上の合意または当社の法的権利および義務に従って使用するために合理的に必要な期間を超えて個人データを保管することはありません。

最小データ保持期間は 3 年です。

データ主体の権利

さらに、Workday は、プラットフォームを通じて処理される個人データに関するデータ主体の権利の履行についてもお客様をサポートします。

- Workday は、従業員が Peakon プラットフォームから個人データにアクセスしたり消去したりする権利をサポートします。顧客は、データ アクセスまたはデータ消去の要求の詳細を指定して顧客ケースを開くことができます。
- Workday は、アンケートやアンケートのリセット プロセスを通じて、ユーザー インターフェイス経由で従業員がデータを更新する権利をサポートします。

従業員は、電子メールの配信停止オプションをクリックして、Peakon からの電子メールの配信を停止することもできます。これにより、従業員は Peakon からの電子メール通知を受信しなくなります。

データホスティングとサブプロセッサー

Peakon プラットフォームは、欧州経済領域 (EEA) と米国の両方でホストされており、従業員データとアンケートの回答は、安全で確実な保管を確保するための技術的および組織的対策を講じて保存および処理されます。Peakon インスタンスは、米国または EEA のいずれかでホストされます。Peakon インスタンスがホストされている場所は、カスタマー サクセス マネージャーに確認できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon の一部の機能では、ユーザーから収集した情報の一部を EEA および/または米国外の場所に転送、処理、または保存する必要がある場合があります。サブプロセッサーの使用に関する詳細は、Workday サブプロセッサー リストに記載されています。当社は、プラットフォームを通じてサービスを提供するために、個人データをこれらのサブプロセッサーに転送する場合があります。

データ保護

個人データの偶発的、不正または違法な紛失、破壊、変更、開示またはアクセスを軽減するための適切な技術的および組織的対策が実施されています。

Peakon が実施した対策には次のものが含まれます。

- 個人データの暗号化。
- バックアップおよび災害復旧の手配。
- IT インフラストラクチャと環境の機密性、整合性、可用性、回復力を継続的に確保する能力。
- こうした対策の有効性を定期的にテストし評価します。

正体の明かし

状況によっては、顧客が懸念を抱かせるようなコメントを受け取り、従業員の身元を確認することが適切であると判断する場合があります。例: 従業員が自傷行為や他人への危害を加える意図を示したり、職場で犯罪行為や不正行為を示唆したりする場合。

このような状況では、Workday では、関連するマネージャーがコメント返信機能を使用して従業員と関わり、コメントで言及されている問題に対処するためのさらなるサポート付きディスカッションに参加するよう依頼することを推奨しています。ただし、状況を効果的に調査して対処するためにコメント投稿者を特定する必要があるとお客様が判断した場合は、顧客ケースを通じて ID 開示をリクエストできます。

このようなリクエストに応えるために、Workday では、正確なコメントの URL や送信日など、コメントを識別するための具体的な詳細と情報が必要になります。提供されると、Workday はコメントを送信した個人の ID を取得し、安全なメッセージング プラットフォームを介して顧客の指定サポート担当者と共有します。安全なプラットフォームは、暗号化によって ID 関連データを保護し、10 日後にデータを自動的に破棄して削除します。

Workday は、身元を明らかにするプロセスを容易にするために対応しており、お客様の指示に従って行動します。コメント者の身元を明らかにするかどうかの決定権は常にお客様にあります。

お問い合わせ

この記事についてご質問がある場合は、Workday サポートにお問い合わせください。

参考: データの可視性と機密性

従業員の身元を保護するため、アンケートの回答はすべて機密扱いとなります。利用可能な設定と機能は、回答を機密情報として扱いながら、調査結果を分析するために必要なレベルの洞察を提供するためのものです。

データ表示設定

設定	場所の設定	説明
回答数	管理 > データ設定 > データ	比較のためにセグメントを表示するために必要な応答の数を制御します。 例: 回答数を 5 に設定し、 集計期間 を 1 年に設定します。セグメントには、過去 1 年間に 5 人の従業員がアンケートに回答した場合のデータが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	場所の設定	説明
質問ごとのスコア数	管理 > データ設定 > データ	比較のためにドライバーまたは質問を表示するために必要な回答数を制御します。 例: 質問あたりのスコア数を 5 に設定し、 集計期間 を 1 年に設定します。ドライバーまたは質問には、過去 1 年間に 5 人の従業員がその特定のドライバーまたは質問に回答した場合のデータが表示されます。
2つのセグメントの一方にしか属していない社員	管理 データ設定 データ	比較による露出を避けるために、2 つのセグメントがほぼ重複しているケースを考慮します。 例: レポート ラインに 49 人の従業員を含む 「すべてのレポート」 セグメントを持つ国マネージャがいるとします。また、従業員 50 名を擁する Country セグメントもあり、そこには同じグループと Country Manager 自身が含まれています。両方のセグメントが表示され、比較できる場合、カントリーマネージャの機密性が危険にさらされます。この設定を 2 に設定すると、重複するセグメント間の一意の従業員数が 2 未満であるため、重複するセグメントの 1 つは表示されません。
コメントの表示しきい値: セグメント	管理 > データ設定 > コメント	セグメント内のコメントを表示するために必要な応答数を制御します。この設定は、 回答数 設定の上限であり、調査ごとに機能します。 例: 回答数を 5 に設定し、 集計期間 を 1 年に設定します。過去 1 年間に 5 人の従業員がアンケートに回答した場合、セグメントにコメントが表示されます。
コメントの表示しきい値: 回答	管理 > データ設定 > コメント	特定のラウンドのコメントを表示するために、アンケート ラウンドでアンケートに回答する必要がある従業員の数を制御します。2 つの設定を組み合わせることで、夏休みなど参加者が少ない期間の機密性リスクを軽減できます。 この設定はアンケートごとに機能し、セグメントのコメント表示しきい値を超えることはできません。 例: セグメント の コメント表示しきい値を 6 に設定し、 応答 の コメント表示しきい値 を 3 に設定します。コメントは、表示ウィンドウで少なくとも 6 人の従業員がアンケートに回答し、そのうち少なくとも 3 人がその特定のアンケート ラウンドに回答した場合に表示されます。
表示設定 : 日付	管理 > データ設定 > コメント	各コメントの日付が、コメントの日付であるか、コメントが含まれていた調査ラウンドの終了日であるかを制御します。
表示設定: 会話メールの内容	管理 > データ設定 > コメント	コメント返信メールにメッセージ、会話履歴、元のコメントを表示するかどうかを制御します。この設定がオフの場合、従業員は会話に移動するためにリンクをクリックする必要があります。組織で個人用ダッシュボードを使用している場合は、従業員が個人用ダッシュボードで安全に会話を表示できるように、この設定を有効にすることをお勧めします。
属性とセグメントの制限	属性を制限するには:管理 > > 属性 > > 属性の編集 > データ アクセス あるいは、個々のセグメントを制限するに	属性とセグメントを制限し、アクセス グループを使用してこのデータを表示できるユーザーを制御できます。ダッシュボード レベルと従業員レコード レベルで属性を制限できます。従業員レコード レベルで属性を制限すると、ダッシュボード上の調査対象従業員のリストも非表示になります。 例: 民族という編集可能な属性を作成し、従業員がアンケート中にどのセグメントに属するかを検証できるようにします。集計ダッシュボード データは、各セグメントを選択した従業員を表示せずに、ダイバーシティ & インクルージョン コンサルタントに表示される必要があります。従業員レコードのアクセスを 「誰もアクセスできない」に設定

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

設定	場所の設定	説明
	は、 管理 > > 属性 > > 編集 (特定のセグメントの横) > > 詳細	し、ダッシュボードのアクセスを 「制限されたセグメントにアクセスする権限を持つユーザーのみ」に設定します。

アクセス制御権限

アクセス制御グループごとに個別に権限を設定できます。

許可	説明
アンケートを受け取った社員のアクセスリスト	可視性ウィンドウ中に、調査に参加した従業員のリストを表示できるかどうかを制御します。
アクセスが制限された属性	制限された属性のセグメントを表示できるかどうかを制御します。
コメントにアクセス	各アクセス グループが表示できるコメントの種類を制御できます。
リアルタイムでコメントにアクセス	コメントがリアルタイムで表示されるか、無効になっている場合はラウンド終了時に表示されるかを制御します。
コメントに関連するマネージャを表示	コメントに管理者の階層リストを表示できるかどうかを制御します。リストには、セグメントが表示要件を満たしているマネージャーのみが表示されます。リストはコンテキストとコメントを閲覧するマネージャーに基づいて適応します。 例: セグメントが重複しているためマネージャーのセグメントを表示できず、そのマネージャーの名前はビュー内の直属の部下からのコメントに表示されません。管理者はこのマネージャーのセグメントを表示できるため、同じコメントを表示すると、マネージャーの名前がリストに表示されます。
セグメント別のコメントを見る	特定のセグメントでコメントをフィルタリングできるかどうかを制御します。この権限を無効にすると、グループのメンバーはダッシュボード全体でのみコメントを表示でき、表示要件を満たしたサブセグメントにドリルダウンするときにはコメントを表示できなくなります。

調査経験

調査経験	説明
全体的な機密性	従業員が提出するスコアとコメントは機密情報であり、従業員の身元が明らかになることはありません。
参加者	アンケートへの参加は任意であり、ダッシュボードには実際にアンケートに回答した従業員は表示されません。従業員は質問をスキップすることもでき、コメントを残すことは任意です。
コメント	コメントでは従業員の身元が明らかになることはありません。自動コメントシャッフルにより、単一のアンケート送信からのコメントがマネージャーダッシュボードにグループとして表示されることを防ぎます。
メールの受信	従業員は、電子メールの下部にあるリンクをクリックして、電子メールの配信を停止できます。1 種類のメールの配信を停止しても、他の種類のメールの配信停止にはなりません。例: アンケートメールの購読を解

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

調査経験	説明
	除した場合でも、コメントの会話や確認メールは引き続き受信できます。
パーソナルダッシュボード	従業員は、従業員レコードの電子メール アドレスを使用してログインすることによってのみ、個人ダッシュボード上の自分のスコアとコメントにアクセスできます。

メール

メールの種類	機密保持機能
アンケートメール	アンケートメールには従業員の名前が記載されますが、従業員が送信する回答には名前は表示されません。この名前は、従業員がアンケートのリンクを他の従業員と共有してはならないことを示すために存在します。
アンケートのリマインダー	各従業員には固有の調査トークンがあるため、参加が完了していない場合はリマインダーが送信されます。リマインダーは自動的に送信されるため、各従業員の参加状況は機密に保たれます。
コメントの承認	どのアクセス制御グループがコメントを承認できるかを制御できます。従業員は、マネージャーの名前と確認を含むメールをランダムに遅延して受信します。
コメント返信	コメントに返信できるアクセス制御グループを制御できます。従業員は、マネージャーの名前、返信の内容、および応答のオプションを含むメールをランダムに遅延して受信します。データ設定でメールの内容からコメントのプレビューを削除できます。 会話の返信リンクをクリックすると、従業員は個人用ダッシュボードに移動します。組織で個人用ダッシュボードを使用していない場合は、返信に返信できるスタンドアロン ページに移動します。その場合、リンク トークンは 24 時間ごとに期限切れになるため、従業員は新しいトークンを手動でリクエストする必要があり、Peakon は新しい電子メールを送信します。 従業員の回答はプロセス全体を通じて機密扱いされます。

relatedlinks
概念
次のレベル: スコア集計の理解

データ表示

Peakon の顧客ベース全体の典型的なデータ集約ウィンドウは何ですか?	Peakon のほとんどの顧客は、標準の 1 年間の可視性ウィンドウ オプションを使用します。頻繁に（例：毎週）調査を実施し、表示期間を 3 か月に短縮するお客様もいます。
可視性のしきい値をどのように決定すればよいでしょうか?	社内の何チームが可視性のしきい値を下回っているかを考慮することをお勧めします。しきい値を下げると、より多くのマネージャーがダッシュボードにアクセスできるようになり、アンケートの回答の結果として有意義な変化を実感できる従業員の数が増える可能性があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ダッシュボードに 1 つの調査のスコアのみが表示されるように表示ウィンドウを構成することは可能ですか?	はい、2 つの調査のソフトクローズ日の間の時間が可視性ウィンドウを超える場合は可能です。
各オプションは何日または何週間をカバーしますか?	• 1 か月は 4 週間に相当します。 • 3 か月は 12 週間に相当します。 • 3 か月は 12 週間に相当します。 • 1 年は 52 週間に相当します。
表示期間を変更した場合 (例 : 1 年から 3 か月) 、変更はすぐに有効になりますか?	通常、変更は即座に行われますが、大企業の場合は Peakon がバックグラウンドですべてのスコアを再計算するため、最大で数時間かかることがあります。
表示期間を前後に変更すると (例: 1 年から 3 か月、その後再び 1 年)、ダッシュボードはどうなりますか?	ダッシュボードは、データが失われることなく、変更前とまったく同じように表示されます。有効期間を変更しても回答は変更されず、収集された調査回答の上のレイヤーとして機能するだけです。
組織内のさまざまな領域に異なる可視性ウィンドウを適用することは可能ですか?	可視性と機密性の設定はグローバルです。
同じセグメントのダッシュボードを、異なるユーザーが異なる方法で表示することはできますか?	2 人のマネージャーが同じセグメントを管理し、そのセグメントがすべての可視性と機密性のしきい値を満たしている場合、そのセグメントのダッシュボードは 2 人のマネージャーに対して同じものが表示されます。 ただし、マネージャは、設定に基づいてアクセスできる別のセグメントとの競合により、セグメントのダッシュボードにアクセスできない場合があります。例: 2 つのセグメント間に 1 人の異なる従業員が存在すると、その従業員の機密性が危険にさらされる可能性があります。 同じセグメントへのアクセス権を持つ別のユーザーは、管理対象セグメント内で競合が発生していない場合、そのセグメントを表示できる可能性があります。
最小表示しきい値を満たしているにもかかわらず、セグメントのダッシュボードが表示されないのはなぜですか?	**2** つのセグメントにわたる一意の従業員数 設定は、2 つの類似セグメントの両方が表示され続けるために、その間に存在する必要がある一意の従業員数のしきい値を制御します。2 つの類似したセグメントにアクセスでき、固有の従業員数が組織で選択したしきい値を下回っている場合、セグメントの 1 つはビューに表示されません。 この設定は、セグメント マネージャーとして、またはサブセグメントを含む階層のマネージャーとして、ユーザーがアクセスできる他のセグメントに応じて各ユーザーに適用されます。
アンケートラウンドで質問セットを非アクティブ化すると、その質問セットのスコアとダッシュボードはどうなりますか?	調査ラウンドで質問セットを使用しない場合、そのラウンドの終了時に質問セットは再計算されず、スコアや強調表示されたドライバーとセグメントは変更されません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	各質問セットのダッシュボードでは、質問セットを含めた最後の調査ラウンドを、有効期間を計算するための参照ポイントとして使用します。その結果、異なる質問セットダッシュボードを切り替えると、有効期間の開始時間と終了時間が異なる場合があります。 次回、その質問セットをアンケートラウンドに含めると、有効期間ウィンドウを使用してスコアが再計算されます。

relatedlinks
概念
次のレベル: スコア集計の理解

ベンチマーク設定

外部ベンチマークを設定する

始める前に

セキュリティ

- 管理者 アクセス。

このタスクについて

すべての企業レベルの結果では、外部のベンチマーク データを使用して、スコアを実際の結果に結び付けます。外部ベンチマークのソースとパーセンタイルを選択できます。例:「クラス最高」のテクノロジーベンチマークの場合は、テクノロジー業界の上位 5% を選択します。

手順

1. **[管理] > [> データ設定] > > [ベンチマーク]**に移動します。
2. 業界ベンチマーク セクションまでスクロールします。
3. 外部ベンチマークを選択する際には、次の点を考慮してください。

オプション	説明
自動	外部ベンチマークは、会社の アカウント 設定で選択したセクターを参照します。ベンチマークは、特定の業界のすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。 そのセクターのベンチマークがまだ存在しない場合は、**Peakon** ベンチマーク オプションが代替として使用されます。
Peakon	ベンチマークは、調査を使用するすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。
業界	ベンチマークは、特定の業界のすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。 選択した業界に十分なデータ ポイントがない場合は、業界に十分なデータ ポイントが存在

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	説明
	するまで、**Peakon** ベンチマーク オプションがフォールバックされます。四半期ごとに新しいデータ ポイントをベンチマークに追加します。

4. 「業種」を選択した場合は、業種の優先順位を設定します。
5. (オプション)*Peakon* または *Industry*を選択した場合は、パーセンタイル設定を選択します。

relatedlinks
概念
コンセプト: ベンチマーク

真のベンチマークを有効にする

始める前に

セキュリティ

- 管理者 アクセス。

このタスクについて

True Benchmark は、ユーザーの人口統計に基づいて、より正確でパーソナライズされたベンチマークを提供します。ベンチマーク調整計算に寄与する属性を選択して、True Benchmark を有効にします。

True Benchmark は、6 つの標準属性の調整を提供します。

- 在職期間
- 年
- 職位レベル
- 性別
- 部門
- 地方事務所

手順

1. **[管理] > [** > データ設定] > > [ベンチマーク]に移動します。
2. **True Benchmark** で使用される属性の セクションを参照してください。
3. True Benchmark 調整に貢献する属性を有効にします。

タスクの結果

組織全体のすべてのダッシュボードで True Benchmark 調整が使用できるようになりました。

relatedlinks
概念
コンセプト：真のベンチマーク
ベンチマークと真のベンチマークを理解する

ベンチマークの属性マッピングを構成する

始める前に

管理者アクセス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

属性のマッピングを標準化することで、Peakon は True Benchmark 機能に対して微調整を行うことができます。例: 外部ベンチマークに選択した業界内の新入社員の割合と比較して、あなたの会社の新入社員の割合の方が大きいです。どの属性に従業員の開始日が含まれているかを把握することで、Peakon はベンチマークに小さな調整を加え、ベンチマークに影響を与える可能性のある人口統計上の差異を考慮できます。

Peakon アカウントを初めて作成すると、デフォルトの属性にはすでに標準化されたマッピングがあります。ただし、マッピングが必要な独自の属性を作成する場合は、属性とセグメントのマッピングを標準値に手動で構成できます。

各属性には、属性タイプに基づいて可能な属性マッピング オプションが表示されます。例: 日付タイプの属性では、生年月日、入社日、退職日のみを選択できます。

役職、部署、給与、生年月日、雇用日、退職日、管理者などの属性の個々のセグメントを手動でマップすることはできません。これらの属性では、Excel テンプレートをダウンロードするオプションも表示されません。

各セグメントには、属性に対して選択したマッピングに基づいて、可能なセグメント マッピング オプションが表示されます。例: レベル属性マッピングでは、インターン、従業員、チーム リーダー、マネージャー、およびエグゼクティブのみを選択できます。Peakon は、属性のマッピングを設定した後、日付型および数値型属性のセグメントのマッピングを自動的に標準化します。

複数の属性に同じマッピング標準を使用することはできませんが、複数のセグメントに同じマッピングを使用することは可能です。

組み合わせ属性のマッピングを構成することはできません。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. マップする必要がある属性を開きます。
3. ベンチマーク マッピング タブをクリックします。
4. ドロップダウン メニューから標準属性を選択します。
5. 「変更を保存」をクリックします。
6. 次のいずれかの方法を使用してセグメントをマップします。
    - セグメントの横にある **[編集]** をクリックし、[マッピングの選択] ドロップダウン メニューからオプションを選択します。
    - Excel テンプレートをエクスポートし、セグメント マッピングを使用して再インポートします。テンプレートの [オプション] タブを使用して、使用可能なセグメント マッピング オプションを確認します。複数のセグメントを同じセグメント マッピングにマップすることが可能です。

    インポートできる行の最大数は 20,000 です。行数が最大値を超える場合は、複数のファイルを使用してインポートを完了してください。

タスクの結果

属性とセグメントのマッピングは直ちに有効になります。ライブ調査ラウンド中にマッピングを更新すると、True Benchmark の調整にすぐに反映されます。

標準属性からマッピングを削除すると、その属性は 「管理」 >「データ設定」 >「ベンチマーク」の「True Benchmark」で使用可能な属性から消えます。マッピングを再度有効にして、True Benchmark 調整に使用する場合は、ベンチマーク設定で再度有効にする必要があります。

relatedlinks
概念
ベンチマークマッピングセルフサービス

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ベンチマークと真のベンチマークを理解する

セグメント固有のベンチマーク

始める前に

セキュリティ

- 管理者 アクセス。

このタスクについて

特定のセグメントに対して異なる外部または内部ベンチマークを選択して、標準のベンチマーク選択プロセスをオーバーライドすることも可能です。

属性階層を設定している場合は、セグメント固有のベンチマークを子セグメントに伝播することもできます。

セグメント固有のベンチマークでは、標準ベンチマークと同じプロセスで True Benchmark を使用します。True Benchmark のベースラインは、セグメント固有のベンチマークのエンゲージメント スコアです。

構成されたセグメントのダッシュボードを表示しているときに、セグメント固有のベンチマークが表示されます。ヒートマップ内のセグメントを別のセグメント内のセグメントとして表示すると、コンテキストのベンチマークが使用されます。

手順

1. **[管理] > [** > データ設定] > > [ベンチマーク]に移動します。
2. セグメント固有のベンチマーク セクションで、セグメントを選択します。
3. ベンチマークを選択します。
4. (オプション) パーセンタイル設定を選択します。
5. (オプション) ベンチマークを子セグメントに伝播するかどうかを選択します。

例

あなたは金融サービスプロバイダーであり、イノベーション部門では、より適切な分析のためにテクノロジー業界のベンチマークを必要としています。また、部門属性とマネージャ属性の間にも階層があり、ベンチマークは国レベルからマネージャまで下方に伝播する必要があります。

1. **[管理] > [** > データ設定] > > [ベンチマーク]に移動します。
2. セグメント固有のベンチマーク セクションまで下にスクロールします。
3. セグメント を イノベーション *(*部門*)*に設定します。
4. ベンチマークを テクノロジーに設定します。
5. **[**ベンチマークを子セグメントに伝播する**]** ボックスをオンにします。これにより、部門レベルで設定されたベンチマークがその部門の下にあるすべてのマネージャーに自動的に伝播され、すべてのレベルで分析が調整されます。
6. 特定のベンチマークを追加

コンセプト: ベンチマーク

世界的な業界ベンチマークにより、データを現実世界の期待に合わせることができます。企業レベルの結果には、調査を実施したすべての企業からのスコアで構成される外部業界ベンチマークがあります。各組織内のすべてのセグメントは、社内ベンチマークとして会社レベルのスコアを使用しています。

外部ベンチマークのソースを選択できます。選択した外部ベンチマーク内でベンチマーク パーセンタイルを設定することもできます。例: テクノロジー 業界の 上位 *20%*。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

外部ベンチマーク	説明
自動	外部ベンチマークは、管理 > アカウント > セクターで選択したセクターを参照します。ベンチマークは、特定の業界のすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。 そのセクターのベンチマークがまだ存在しない場合は、**Peakon** ベンチマーク オプションが代替として使用されます。
Peakon	ベンチマークは、Workday Peakon Employee Voice を使用しているすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。
業界	ベンチマークは、特定の業界のすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。 選択した業界に十分なデータ ポイントがない場合は、業界に十分なデータ ポイントが存在するまで、**Peakon** ベンチマーク オプションがフォールバックされます。四半期ごとに新しいデータ ポイントをベンチマークに追加します。

状況に応じてベンチマークがどのように変化するか

コンテキスト選択は、調査データ セットのフィルターとして機能します。コンテキスト ビューを変更すると、ベンチマークの選択も適応します。コンテキストの選択に応じて、同じセグメントを表示するときに、異なるマネージャや管理者が異なるベンチマーク ソースを表示する場合があります。

コンテキスト選択	ベンチマークの選択
企業レベルのダッシュボード。	外部ベンチマーク。
セグメント ダッシュボード。 例: マーケティング *(部門)* セグメント ダッシュボード。	社内ベンチマーク : 企業スコア。 例: マーケティング *(部門)* の成長ドライバー スコアは、会社レベルの成長ドライバー スコアをベンチマークとして使用します。
セグメント ダッシュボード内でサブセグメントを表示します。 例: マーケティング *(部門)* セグメント ダッシュボード内で 女性 *(性別)* セグメントを表示する。	内部ベンチマーク: コンテキスト セグメント スコア。 例: マーケティング *(部門)* の 女性 *(性別)* の成長ドライバー スコアは 、マーケティング *(部門)* の 成長ドライバー スコアをベンチマークとして使用します。

セグメント固有のベンチマークを使用する場合は例外が発生し、これにより特定のセグメントを手動で選択した外部ベンチマークまたは内部ベンチマークに対してベンチマークできるようになります。セグメント固有のベンチマークは、標準のベンチマーク ルールよりも優先されます。

ベンチマークパーセンタイル

すべてのスコアとパーセンタイルには四捨五入が使用されます。エンゲージメント スコアがどのベンチマーク パーセンタイルに位置するかを決定する際に、ダッシュボードは四捨五入されていないエンゲージメント スコアと四捨五入されていないパーセンタイル範囲を比較します。

ベンチマークパーセンタイルの例

エンゲージメント スコアが *8.96123864*の場合、ダッシュボードでは 9.0 と表示されます。この例では、上位 5% のベンチマーク パーセンタイルは *8.97363652*であり、ダッシュボードでは 9.0 と表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ダッシュボードでは両方の数値が 9.0 と表示されていますが、四捨五入されていないエンゲージメント スコア *8.96123864* は 上位 5% パーセンタイルのしきい値 *8.97363652*を下回っています。代わりに、スコアは上位 10% パーセンタイルにあります。

パーセン タイル	スコア	範囲
上位5%	9.0	≥ 9.0
上位10%	8.8	8.8 - 8.9
上位25%	8.5	8.5から8.7
中位	8.1	7.7 - 8.4
下位25%	7.6	7.4から7.6
下位10%	7.3	7.1から7.3
下位5%	7.0	≤ 7.0

relatedlinks
概念
外部ベンチマークを設定する
真のベンチマークを有効にする
セグメント固有のベンチマーク
ベンチマークと真のベンチマークを理解する
参考
ベンチマーク。

複数言語サポート

概念: サポートされている言語と言語検出

アンケート言語の検出と設定

Peakon は、多数の言語にローカライズされた調査エクスペリエンス (電子メールや通知を含む) を提供します。すべての標準的な質問には翻訳が付いています。

方法	説明
自動検出	従業員が最初の Peakon 調査を開くと、システムはブラウザの言語から従業員の優先言語を学習するか、フォールバック オプションとして IP アドレスを学習します。 それ以降、従業員は自分の希望する言語でローカライズされたコミュニケーションを受け取ります。
従業員が自ら調査言語を選択する	各従業員は、アンケートの言語ドロップダウン メニューを使用して言語を選択できます。それ以降、従業員は選択した言語でローカライズされたコミュニケーションを受け取ります。 管理者はドロップダウン メニューに表示される言語を制限できます。ドロップダウン メニューの言語の順序は 、アンケート設定 タブの アンケート言語 フィールドに追加した順序を反映します。調査を 1 つの言語に制限すると、ドロップダウン メニューは表示されなくなります。
管理者による手動言語選択	従業員データを編集するアクセス権を持つユーザーは、属性データに基づいて従業員グループのロケールを設定できます。たとえば、

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

方法	説明
	パリに拠点を置くチームでフランス語を選択するには、次の手順に従います。 1. **[管理]>[従業員]**に移動します。 2. ローカルオフィス でフィルタリングし、 パリを選択します。 3. すべての従業員を選択します。50 人を超える場合は、「すべて選択」 ボタンをクリックします。 4. 一括編集するには、「編集」 をクリックします。 5. 言語 ボックスにチェックを入れ、 フランス語を選択します。 6. 変更を保存します。 組織が Peakon を導入する前にこれを行うと、従業員がプラットフォームから受信する最初のメールは、最初のアンケートと同様に、希望する口ケールで送信されます。

ダッシュボードの言語検出と構成

ダッシュボード	言語検出
マネージャーと個人用ダッシュボード	個人ダッシュボードには、従業員の調査言語が反映されます。従業員の現在の調査言語がダッシュボード言語として使用できない場合、個人用ダッシュボードはデフォルトで英語になります。 管理者と従業員は、Peakon の右上隅にある自分の名前をクリックし、次に **[プロフィール]**をクリックして、希望する言語を選択できます。
共有ダッシュボード	共有可能なダッシュボードではブラウザの言語が使用されますが、ユーザーはドロップダウン メニューで言語を変更できます。

カスタム質問

カスタムの質問を追加し、組織が複数の言語で調査を使用する場合は、独自の翻訳も追加する必要があります。

既存のカスタムまたは標準の質問を編集するには、質問の言語を編集する必要があります。

モバイルアプリケーションの言語検出

iOS および Android 用のモバイル アプリでは、アプリがネイティブにサポートしている言語の場合はデバイスの言語が使用され、それ以外の場合はデフォルトで英語が使用されます。

管理者がアンケートの言語を制限している場合、アプリを使用してアンケートに回答するときにデバイスの言語が上書きされます。アプリ インターフェースの残りの部分は、調査の言語に関係なく、引き続きデバイスの言語を尊重します。

機能別にサポートされている言語

- 参考：機能別にサポートされている言語 .
- 参考：アンケートでサポートされている言語 .
- 参考: センシティブなコメントでサポートされている言語 .
- 参考: キーワードトピックでサポートされている言語 .
- 参考: ダッシュボードでサポートされている言語 .
- 参考：マイクロコースでサポートされている言語 .

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

制限事項

これらの機能はマネージャー ダッシュボードに存在しますが、ダッシュボード言語の全範囲で結果が提供されるわけではありません。

- マイクロコース: 参照 参考：マイクロコースでサポートされている言語 。
- センシティブなコメント: 参照 参考: センシティブなコメントでサポートされている言語 。
- キーワードトピック: 参照 参考: キーワードトピックでサポートされている言語 。
- セマンティックトピック: 英語のみ。
- セマンティック検索: 英語のみ。

PowerPoint エクスポートでは、ダッシュボードの言語であるアラビア語は現在サポートされていません。マネージャーがダッシュボードをアラビア語に設定している場合、PowerPoint のエクスポートはデフォルトで英語になります。

参考：機能別にサポートされている言語

このトピックでは、さまざまな Workday Peakon Employee Voice 機能がサポートする言語を示します。

言語	アンケート	マネージャー、個人用および共有ダッシュボード（デスクトップおよびモバイル）	マイクロコース	推奨されるアクション	PowerPoint エクスポート	トピック	慎重に扱うべきコメント	管理セクション
アラビア語	はい	はい	はい	はい		はい	はい	はい
アゼルバイジャン語	はい							
ベンガル語	はい							
ブルガリア語	はい					はい	はい	
ミャンマー語	はい							
カタロニア語	はい							
中国語（簡体字）	はい	はい		はい	はい			はい
中国語（繁体字）	はい	はい		はい	はい			はい

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

言語	アンケート	マネージャー、個人用および共有ダッシュボード（デスクトップおよびモバイル）	マイクロコース	推奨されるアクション	PowerPoint エクスポート	トピック	慎重に扱うべきコメント	管理セクション
クロアチア語	はい					はい	はい	
チェコ語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
デンマーク語	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
オランダ語	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
英語（英国）	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
英語（米国）	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
エストニア語	はい	はい				はい	はい	はい
フェロー語	はい							
フィンランド語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
フラマン語	はい							
フランス語（カナダ）	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
フランス語（FR）	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
ドイツ語	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

言語	アンケート	マネージャー、個人用および共有ダッシュボード（デスクトップおよびモバイル）	マイクロコース	推奨されるアクション	PowerPoint エクスポート	トピック	慎重に扱うべきコメント	管理セクション
ギリシャ語	はい					はい	はい	
グジャラート語	はい							
ヘブライ語	はい							
ヒンディー語	はい	はい		はい	はい			はい
ハンガリー語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
アイスランド語	はい							
インドネシア語	はい						はい	
イタリア語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
日本語	はい	はい		はい	はい		はい	はい
カナラ語	はい							
韓国語	はい	はい		はい	はい		はい	はい
ラオ語	はい							
ラトビア語	はい	はい				はい	はい	はい
リトアニア語	はい	はい		はい	はい		はい	はい
マケドニア語	はい							
マレー語	はい							

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

言語	アンケート	マネージャー、個人用および共有ダッシュボード（デスクトップおよびモバイル）	マイクロコース	推奨されるアクション	PowerPoint エクスポート	トピック	慎重に扱うべきコメント	管理セクション
マラヤーラム語	はい							
マオリ語	はい							
マラーティー語	はい							
モンゴル語	はい							
ノルウェー語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
ポーランド語	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
ポルトガル語（PT）	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
ポルトガル語（BR）	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
パンジャブ	はい							
ルーマニア語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
ロシア語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
セルビア語	はい							
スロバキア語	はい						はい	
スロベニア語	はい						はい	

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

言語	アンケート	マネージャー、個人用および共有ダッシュボード（デスクトップおよびモバイル）	マイクロコース	推奨されるアクション	PowerPoint エクスポート	トピック	慎重に扱うべきコメント	管理セクション
スペイン語（ES）	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
スペイン語（LA）	はい	はい		はい	はい	はい	はい	
スウェーデン語	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい	はい
タガログ語	はい							
タミル語	はい							
テルグ語	はい							
タイ語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
トルコ語	はい	はい		はい	はい	はい	はい	はい
ウクライナ語	はい							
ウルドゥ語	はい							
ベトナム語	はい							
コサ語	はい							
ズールー語	はい							

relatedlinks
参考
参考：機能別にサポートされている言語
参考: ダッシュボードでサポートされている言語
参考：マイクロコースでサポートされている言語
参考: センシティブなコメントでサポートされている言語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考: キーワードトピックでサポートされている言語
参考 : アンケートでサポートされている言語

FAQ: 手動で翻訳するには何が必要ですか?

Peakon は標準的な質問とメッセージをサポートされているすべての言語に翻訳します。

お客様は、以下の場合に独自の翻訳を追加する責任があります。

- カスタムの質問を作成します。
- 標準の質問を編集します。
- 標準メッセージを編集します。例: アンケートメールの件名と本文。

アンケートを特定の言語に制限している場合は、その言語での翻訳のみを提供する必要があります。

複数のアンケート言語を使用しており、カスタムの質問とメッセージの翻訳を提供していない場合、エンドユーザーには記述した言語で表示されます。

注 : 英語 (米国) およびフランス語 (カナダ) の翻訳が存在しない場合は、それぞれ英語 (英国) およびフランス語 (フランス) の翻訳 (アンケートで選択した場合) が使用されます。これを防ぐには、英語 (米国) とフランス語 (カナダ) のフィールドにも翻訳を追加します。

個人アカウント

アカウントにログイン

始める前に

Workday Peakon Employee Voice に電子メール アドレスが記載された従業員レコードが必要です。

このタスクについて

リーダーはサインインするとチームダッシュボードに移動します。組織でこの機能を有効にしている場合は、従業員はアンケート (アンケート期間中) または個人用ダッシュボードにアクセスできます。

パスワードを作成するときは:

- 大文字、小文字、数字、特殊文字を組み合わせることを目標にしてください。
- 一般的な言葉は避け、個人情報を含めないでください。例: あなたの名前。

入力すると、パスワードの強度を示すメッセージが表示されます。安全になるまでパスワードを調整してください。フォローしてください コンセプト: セキュリティのベストプラクティス 。

手順

1. サインインページに移動します。
2. メールアドレスを入力して 「続行」を押します。
3. パスワードを入力して続行します。

relatedlinks
概念
トラブルシューティング: 一般的なアクセスの問題

シングルサインオン (SSO) を使用してアカウントにサインインする

始める前に

以下のものが必要です:

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- Workday Peakon Employee Voice に電子メール アドレスが記載されている従業員レコード。
- 組織の ID プロバイダー内での Workday Peakon Employee Voice アプリへのアクセス。

このタスクについて

リーダーはサインインするとチームダッシュボードに移動します。組織でこの機能を有効にしている場合は、従業員はアンケート（アンケート期間中）または個人用ダッシュボードにアクセスできます。

手順

1. サインインページに移動します。Example: *companyname.peakon.com*
2. メールアドレスを入力して 「続行」を押します。
3. ページは ID プロバイダーにリダイレクトされます。必須でない場合は、SSO を使用してサインインすることを選択できます。
4. ID プロバイダーにサインインすると、Workday Peakon Employee Voice ダッシュボードにリダイレクトされます。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン
トラブルシューティング: 一般的なアクセスの問題

電話番号を使用してアカウントにログインする

始める前に
以下のものが必要です:

- Workday Peakon の電話番号が記載された従業員レコード。

このタスクについて

リーダーはサインインするとチームダッシュボードに移動します。組織でこの機能を有効にしている場合は、従業員はアンケート（アンケート期間中）または個人用ダッシュボードにアクセスできます。

注： セキュリティを維持するために、電話番号でサインインするマネージャーと管理者は、従業員プロフィールにのみアクセスできます。マネージャーには、マネージャーダッシュボードではなく個人用ダッシュボードが表示されます。

手順

1. サインインページに移動します。例:*companyname.peakon.com*
2. 電話番号で続行を選択します。
3. 電話番号を入力して 「続行」を選択します。
4. あなたの電話番号が Peakon 従業員記録に追加された番号と一致する場合、あなたの携帯電話に確認コードが届きます。受け取ったコードを追加し、「続行」を選択します。

例

電話番号でサインインし、アンケートやダッシュボードにアクセスできるようになりました。

次のタスク

relatedlinks
概念
コンセプト: 電話番号サインイン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ダッシュボードの言語を変更する

始める前に

マネージャーダッシュボードまたは個人ダッシュボードへのアクセス。

このタスクについて

ダッシュボードを、サポートされているダッシュボード言語の 1 つに変更できます。

手順

1. プロフィールを開きます。
2. 「言語」 フィールドで言語を選択します。

relatedlinks
概念
参考：機能別にサポートされている言語

Cookie設定の管理

始める前に

マネージャーまたは従業員のダッシュボードへのアクセス。

このタスクについて

クッキーとは、お客様に関する情報を記憶するためにブラウザまたはデバイスに保存される小さなデータ（テキスト ファイル）です。

Peakon は分析 Cookie を収集し、マネージャーと従業員のダッシュボードでオプションのインターセプト アンケートをユーザーに提示して、ダッシュボードの使用感に関するフィードバックを収集します。例: ユーザーがタスクを完了すると、タスクの難易度を評価したり、直面した課題を特定したりするよう求めるアンケートがポップアップ表示されます。インターセプト アンケートは、ユーザーの会社が機能をオプトアウトしていない限り、オプションの Cookie を受け入れたユーザーにのみ表示されます。

手順

1. ダッシュボードのヘッダーにある 「？」 アイコンをクリックします。
2. 「**Cookie** 設定」 オプションを選択します。
3. 分析 **Cookie** を有効にする 設定を選択または選択解除します。
4. **[**設定を保存**]**をクリックします。

通知サブスクリプションの管理

始める前に

Peakon へのサインイン アクセス。

このタスクについて

この記事では、Peakon のプロフィール設定で独自の通知サブスクリプションを管理する手順について説明します。

Peakon からのほとんどの電子メールには、電子メール サーバーが電子メールをスパムとして分類するのを防ぎ、ユーザーが電子メールの設定を柔軟に管理できるようにするための登録解除リンクが含まれています。MS Teams や Slack を通じて通知を受け取ることもできます。これらの通知は Peakon で直接管理できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

訪問 コンセプト: SMS アンケート通知 SMS の購読を解除する方法を学びます。

管理者は従業員に代わってサブスクリプションの設定を管理することはできません。通知購読オプションの詳細については、以下をご覧ください。 参考: 通知サブスクリプション 。Workday の Timely Suggestions に関する Peakon 通知の登録を解除することはできません。

マネージャーダッシュボードまたは個人用ダッシュボードをお持ちでない場合でも、メールの下部にあるリンクをクリックして登録を解除できます。1 種類のメール (例 : 新しいアンケートの通知) の配信を停止しても、他の種類のメールの配信が自動的に停止されるわけではありません。

手順

1. Peakon ダッシュボードの右上隅にあるプロフィール写真またはイニシャルをクリックします。
2. サイドバーの 「アンケート通知」 タブに移動します。
3. 必要に応じて、特定の電子メール通知をオプトインまたはオプトアウトします。
4. 「変更を保存」をクリックします。

2要素認証を設定

始める前に

独自のダッシュボード (マネージャーまたは個人) へのアクセス。

このタスクについて

ダッシュボードにサインインするために、2 要素認証 (2FA または MFA) 方式を設定できます。2FA は、パスワードと Authy アプリケーションからのサインイン コードの両方を要求することで、アカウントを攻撃から保護するのに役立ちます。

2FA はダッシュボードのすべてのユーザーに対して可能です。2FAを強制することはできません。

手順

1. ダッシュボードの右上にある自分の名前をクリックして、プロフィールに移動します。
2. 「セキュリティ」へ移動します。
3. 2FAセクションに電話番号を入力し、「続行」をクリックします。
4. 受信した SMS を開いて Authy をインストールします。
5. Authy からのトークンを 2FA セクションのトークン フィールドに入力します。
6. [完了] をクリックします。

タスクの結果

2FAは即時に有効になります。

「セキュリティ」 タブでアクティビティを監視できます。組織が電子メールでリンク チェック ソフトウェアを使用している場合、リンクにユーザー固有のトークンが含まれているため、自動クリックがアカウント アクティビティとして表示される場合があります。

例: メール通知を無効にする

この例では、ユーザーが Peakon で電子メールのサブスクリプションを管理する方法を示します。好みに応じて複数の通知を有効または無効にすることができます。

このタスクについて

複数のチームを監督する HR リーダーとして、チーム リーダーによって追加された新しい重点分野ごとにすべての電子メール通知を受信することは望ましくありません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. プロフィール アイコン (デフォルトではイニシャル、またはアップロードした場合はプロフィール写真) をクリックします。
2. プロファイルに移動
3. Eメール通知
4. 調査関連イベントの セクションを展開します。
5. 権限をオフにすると 、マネージャーはチームの重点分野に取り組むことを約束します。
6. 「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

マネージャーが新しいフォーカス エリアを作成しても、Peakon から電子メール通知が届かなくなります。ただし、該当する場合は、これらの通知を再度オンに切り替えるオプションがあります。

コンセプト: セキュリティのベストプラクティス

Peakon は、アカウントへのアクセスが安全かつ保護されていることを保証するために、さまざまなセキュリティ オプションを提供しています。セキュリティ侵害のリスクを軽減するために、次のベスト プラクティスをお勧めします。

安全なパスワードの強制

Peakon は、パスワードの複雑さがセキュリティ標準を満たしていることを確認するために *zxcvbn* ライブラリを使用します。一連のアルゴリズムを使用して、パスワードを正常に見つけるために必要な推測回数を推定します。

Peakon のパスワード検証により、10,000,000,000 回未満の試行ではパスワードが推測されないことが保証されます。Peakon に新しいパスワードを入力すると、パスワードの強度を通知するメッセージが表示されます。

パスワードには以下の文字を含めることはできません。

- パスワードにはユーザー ID、名、姓、またはメール アドレスを入力します。
- 「peakon」または「workday」という言葉。
- アルファベットまたはキーボード上の連続した文字、例:「abcde」、「12345」、「qwerty」。
- 非常に一般的なパスワードフレーズ、例:"P@ssword1".

2要素認証（2FA）を設定する

2FA を設定すると、パスワードと、Authy を通じて携帯電話に送信される認証コードの両方が必要になるため、アカウントを攻撃から保護するのに役立ちます。

見る 2要素認証を設定 手順についてはこちらをご覧ください。

アクティブセッションとアクティビティ履歴を監視する

すべてのデバイスにおける標準のセッション タイムアウトは 4 週間です。顧客は、Workday にケースを開いて、組織のセッション タイムアウトを変更できます。

アクティブなセッションとアクティビティ履歴は、プロフィール領域の **[セキュリティ]** タブで確認できます。

アクティブなセッションを終了するには、「セッションからログアウト」を クリックします。

アカウントアクティビティ履歴セクションには、さまざまなアカウントイベントが表示されます。例: アンケートやスケジュールの更新、統合の変更、ダッシュボードへのアクセス。各イベントには、時間、ブラウザ/OS、場所、IP アドレスが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

組織で Web 閲覧に VPN を使用したり、電子メールのリンク確認ソフトウェアを使用したりしている場合、このページに追加のアカウント アクティビティが表示されることがあります。

シングルサインオン（SSO）を検討する

管理者の場合は、組織に対して SSO を構成し、それを唯一のサインイン オプションとして必須にすることを検討してください。これにより、ユーザーは最初に外部ディレクトリに対して認証を行い、ディレクトリにリストされているアプリを通じて Peakon にアクセスできるようになります。見る シングルサインオンの設定 手順についてはこちらをご覧ください。

ダッシュボードの共有設定を監視する

ダッシュボードをチームと共有している場合は、 共有オプションに移動していつでもアクセスを取り消してリンクを再生成できます。

管理者は、**[管理] > [データ] [設定] > [共有]** に移動して、すべての共有ダッシュボードにアクセスし、必要に応じて取り消すことができます。

リンクの共有

あなたに代わって同僚がアンケートを完了することのないよう、アンケートのリンクを同僚と共有しないでください。

参考: 通知サブスクリプション

この記事では、Peakonの個人ユーザープロフィールに表示される通知の種類について説明します。これにより、ユーザーは 通知サブスクリプションの管理 これらの通知について。

他の人に代わって登録を解除したり、再度登録したりすることはできません。一部の電子メール タイプは、アンケートおよびアクセス制御設定で非アクティブ化できます。

メール通知の概要

カテゴリ	Eメール通知
一般	• Peakonで管理者として招待されている • Peakonで管理者ではなくなった • 新しいチーム提案を受け取りました (日次サマリ)
アンケート関連のイベント	マネージャ: • 新しいアンケートラウンドがまもなく開始する • 慎重に扱うべきコメントが検出された • 誰かが会話にメモを追加した • 締め切りが迫っている、または締め切りに遅れているアクションがある • スコア、重点分野、コメントなどの更新を含む。最近Workday Peakon Employee Voiceで起こったことのサマリー • アンケートの参加率が低い 調査参加者: • 新しいアンケートが利用できるようになった • アンケートラウンドの終了が近づいている • 誰かがあなたのコメントにリアクションしました • コメントに対して誰かがコメントまたは返信した • しばらくアンケートに回答していない

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	Eメール通知
	• マネージャがあなたのチームの重点分野に取り組むことをコミットした
統合関連のイベント	• エラーのために統合は自動的に切断されます • 手動で開始された同期は完了しました

Slack 通知の概要

カテゴリ	Slack通知
一般	• 新しいチーム提案を受け取りました (日次サマリ)
アンケート関連のイベント	• 新しいアンケートが利用できるようになった • アンケートラウンドの終了が近づいている

Microsoft Teams 通知の概要

カテゴリ	Microsoft Teams 通知
アンケート関連のイベント	• 新しいアンケートが利用できるようになった • アンケートラウンドの終了が近づいている

参考: マネージャーと管理者向けのメール

Peakon はすべてのメールを app@peakon.com メール アドレスから送信します。 参照 コンセプト: メール配信 この送信者からのメールを許可する方法については、こちらをご覧ください。

メールの購読は、プロフィール設定またはメール内の購読リンクを通じて管理できます。 見る 通知サブスクリプションの管理 。

メールの種類	説明	発送時間	構成
ダッシュボードへの招待	管理者があなたのアクセスを通知しました。サインインするには、メール内のリンクをクリックしてください。	インスタント。	管理者は、 アクセス コントロール 内または従業員レコードの アクセス コントロール タブで [通知]ボタンをクリックしてマネージャーに通知できます。 通知ボタンの横でメールをプレビューすることもできます。 次の場合にのみ通知が可能です: • 彼らはアクティブなアクセス制御グループに属しています。 • グループにはダッシュボードへのアクセスが有効になっています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
アカウント確認とアカウント確認リマインダー	管理者として会社用のアカウントを作成したので、メール アドレスを確認する必要があります。	インスタント。	N/A.
アクセスの削除	管理者があなたの管理者アクセスを取り消しました。	インスタント。	N/A.
パスワードをお忘れですか	パスワードを回復するための確認。	インスタント。	N/A.
パスワードの変更	パスワードを変更したことの確認。	インスタント。	N/A.
マジックリンク	アプリにログインするときにマジックリンクオプションを選択しました。	インスタント。	N/A.
今後のアンケートのお知らせ	以下の機会を提供します: • 従業員の記録を確認します。 • 従業員と管理者に次のラウンドを思い出させます。 • 調査スケジュールを最終編集します。 電子メールには、受信側のマネージャーまたは管理者が管理するダッシュボード、今後の調査の対象となる従業員が含まれているかどうか、およびマネージャーのダッシュボードが表示しきい値を満たしているかどうかがリストされます。 このメールは、月次よりも高い頻度のスケジュールには適用されません。	調査開始の 4 暦日前、UTC 午前 3 時。	管理者は、 アクセス制御で各グループに対してこの通知を有効にすることができます。
参加率が低い	アンケートが終了する前に、チームまたは会社に参加を促すためのリマインダーです。 各調査頻度には低い参加基準があります:	従業員アンケートのリマインダーを反映します: • 最初のメールはアンケート調査の半分が終わっ	管理者は、 アクセス制御で各グループに対してこの通知を有効にすることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	• 週次: < 40% • 隔週: < 50% • 月次: < 60% • 四半期ごとまたはそれ以下: < 70% 電子メールには、受信側のマネージャーまたは管理者が管理するダッシュボードがリストされます。すべてのセグメントを含む通知をトリガーするには、1 つのダッシュボードのみが低参加しきい値を下回っている必要があります。 メールから直接ダッシュボードにサインインすることも可能です。	たときに届きます。 • 以降のメールは 4 日ごとに届きます。 管理者が手動でリマインダーをトリガーしない限り、参加率の低いメールは営業日にのみトリガーされます。	このメールをプレビューすることができます: 1. 管理 > スケジュール > ビューに移動します。 2. [リマインダーの送信] オプションの横にある [プレビュー] をクリックします。 3. [参加率の低いメールのプレビュー]を選択します。
ダイジェスト	自動 ダイジェストまたは ラウンド終了 ダイジェストのどちらを使用しているかに応じて、新しい通知のダイジェストまたは最新の調査ラウンドの概要が表示されます。 すべての条件が満たされている場合、リーダーはダイジェストメールを受信します。 • 彼らはアクティブなアクセス制御グループに属しています。 • グループにはダッシュボードへのアクセスが有効になっています。 • リーダーのダッシュボードは、データ可視性のしきい値を満たしています。 • ダッシュボードに更新があります。	送信時間はダイジェスト メールの種類によって異なります。 • 自動: リーダーに未読コメントがある場合、毎日 06:00 UTC。 • ラウンドの終了: 調査ラウンドが終了した翌日の 06:00 UTC (週末を含む)。	各スケジュールのダイジェスト メールの設定を直接管理します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	ダイジェスト メール内のセクションは、アクセス制御内で各リーダーがアクセスできる機能に対応しています。		
チームの提案ダイジェスト	従業員が過去 24 時間以内に提出した新しいチーム提案のダイジェスト。 メールの宛先: • 標準マネージャー セグメントのレベル 0 マネージャー (直属の部下または全部下) • 標準マネージャー セグメントの手動で設定されたセグメント マネージャー (直属の部下またはすべての部下)	毎日月曜日から金曜日まで、マネージャーの従業員レコードのタイムゾーンの午前 9 時。	N/A.
個人的なコメントの謝辞ダイジェスト	従業員が前日にコメントに対して受け取ったすべての確認を要約します。	1 日 1 回、マネージャーが前日に 1 件以上のコメントを確認した場合にのみトリガーされます。	個人ダッシュボードが有効になっている場合、電子メールには個人ダッシュボードのコメント ページへのリンクが含まれます。個人ダッシュボードが無効になっている場合、電子メールにはコメント テキストと管理者による確認が含まれます。
会話の返信	あなたが開始したコメント会話に対する従業員または他のマネージャーからの応答。あるいは、あなたに報告する従業員が開始した会話。	インスタント。	N/A.
内部メモ	アンケートのコメントに対する @メンション、または参加している社内コメント会話の更新。	インスタント。	N/A.
アクションのリマインダーメール	今週中に実行する必要があるアクションがあります。	月曜日 06:00 UTC。	N/A.

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
慎重に扱うべきコメント	管理しているダッシュボードに、従業員が機密性の高いコメントを送信しました。	インスタント。	アクセス制御の すべての従業員 タイプのグループごとにこの通知を有効にすることができます 。
切断された従業員の同期	ユーザー プロビジョニングの統合は自動的に切断されました。メールにはトラブルシューティングの推奨手順が記載されており、管理者がすぐに統合を再接続するのに役立ちます。 このメールはカスタム統合には適用されません。	インスタント。	N/A.
従業員の同期が完了しました	手動でトリガーされた同期が完了しました。同期中にエラーまたは警告が発生した場合、それらは Peakon の統合領域に引き続き表示されます。 このメールはカスタム統合には適用されません。	インスタント。	N/A.

relatedlinks
参考
FAQ: 参加率の低いメールの基準は何ですか?

参考：アンケート参加者向けメール

Peakon はすべてのメールを app@peakon.com メール アドレスから送信します。 参照 コンセプト: メール配信 この送信者からのメールを許可する方法については、こちらをご覧ください。

メールの購読は、プロフィール設定またはメール内の購読リンクを通じて管理できます。 見る 通知サブスクリプションの管理 。

メールの種類	説明	発送時間	構成
アンケートメール	個人アンケートのリンクへのリンク。 最初のアンケート メールには、アンケート メールのテキストと、それに続く最初のアンケートの質問が表示されます。後続のアンケートメールは質問で始まり、その後にア	スケジュールの送信時間をカスタマイズした場合、または従業員レコードのタイムゾーンを追加した場合を除き、午前 9:00 UTC になります。 従業員のタイムゾーンを手動で更新するには、 従業員レコード	次のことが可能です: • 電子メールの送信を有効または無効にします。 • 件名とメール本文をカスタマイズします。 • ローカリゼーションをカスタマイズします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	ンケートメールのテキストが続きます。最初の電子メール注文とその後の電子メール注文は、従業員ごとに個別に送信されます。	のタイムゾーンをインポートする 。	• 管理 > ブランディングの件名の前にブランドプレフィックスを追加します。 • 管理 > > スケジュール > > 表示 > > メール > メールのプレビュー でアンケートのメールをプレビューします。
アンケートのリマインダー	現在のアンケートにまだ回答していない場合、個人アンケートのリンクへのリンク。	リマインダー メールの送信時間はアンケートの送信時間と一致します。 • 最初のメールはアンケート調査の半分が終わったときに届きます。 • 以降のメールは 4 日ごとに届きます。 管理者が手動でリマインダーをトリガーしない限り、リマインダーメールは営業日にのみトリガーされます。手動リマインダー メールは自動リマインダーのスケジュールには影響しません。	管理者は手動でインスタントリマインダーをトリガーするか、 アンケートリマインダーの日付を設定する 。 手動でトリガーされたリマインダー メールは、自動リマインダーのスケジュールには影響しません。 このメールをプレビューすることができます: 1. 管理 > スケジュール > ビューに移動します。 2. [リマインダーの送信] オプションの横にある [プレビュー] をクリックします。 3. [リマインダー メールのプレビュー]を選択します。
再活性化	従業員が 3 回連続してアンケートをスキップすると、アンケートメールとリマインダーメールが再アクティブ化メールに置き換えられます。 現在の参加指標を提供することで、従業員を奨励しようとします。 再アクティブ化を 3 回試行すると、アンケー	アンケートやリマインダーメールの頻度を反映します。	このメールは、「管理 > > スケジュール > > メールの > 表示 > > 再アクティブ化メールのプレビュー」でプレビューできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	トは従業員への通常のメールに戻ります。 従業員が 3 回連続してアンケートをスキップした場合、再アクティブ化メールが再度送信されます。		
コメントの確認	あなたが送信したコメントを誰かが承認しました。	機密保持のため、ランダムな遅延を伴い、ほぼ瞬時に実行されます。	N/A.
コメント返信	あなたが送信したコメントに誰かが返信しました。メール内のリンクをクリックして返信することができます。組織で個人用ダッシュボードを使用している場合は、リンクをクリックすると最初にサインインするように指示されます。	機密保持のため、ランダムな遅延を伴い、ほぼ瞬時に実行されます。	管理者は、管理 > > データ設定 > > コメント > 会話メール コンテンツで、コメント返信メールのコメント プレビューを無効にすることができます。
新たな焦点領域	マネージャーは、チームのダッシュボード上の重点領域にコミットしています。 重点領域のスコアを向上させる方法について、機密のチーム提案を提出できます。	インスタント。	N/A.
共有ダッシュボード	あなたが参加しているセグメントのダッシュボードが他のユーザーによって共有されました。メールには、ダッシュボードを共有したマネージャーの名前とダッシュボードの名前が記載されています。	インスタント。	ダッシュボードを共有しているマネージャーは次のことができます。 • 共有可能なリンクを非公開にするか、サインインを必要とするかを選択します。 • ダッシュボードをセグメント内のすべての従業員と共有します。 • 従業員に電子メールで送信せずに共有可能なリンクを生成します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
			• 共有可能なリンクを取り消します。 管理者は、「管理」 > 「データ設定」 >「共有」にアクセスし て、現在共有されているダッシュボードを表示したり、プライバシーステータスを変更したり、アクセスを取り消したりできます。
個人ダッシュボードの有効化	アクティベーションリンクをクリックするか、個人用ダッシュボードを初めて開くことによって、個人用ダッシュボードをアクティベートしました。	インスタント。	N/A.
パスワードをお忘れですか	パスワードを回復するための確認。	インスタント。	N/A.
パスワードの変更	パスワードを変更したことの確認。	インスタント。	N/A.
マジックリンク	アプリにログインするときにマジックリンクオプションを選択しました。	インスタント。	N/A.

参考: 個人プロフィール設定

プロフィールエリアでは個人設定を更新できます。これらの設定は、個人用ダッシュボードでもリーダーダッシュボードでも、ダッシュボードにアクセスできるすべてのユーザーが利用できます。

タブ	説明
プロファイルの編集	名、 姓、 タイムゾーン、 言語の フィールドを編集できます。管理者がこれらのフィールドが異なるデータをインポートすると、設定が上書きされます。ここで自分のメールフィールドを編集することはできません。 アクセシビリティ設定を 「デフォルト」 と 「2色覚」の間で設定できます。色覚異常がある場合は、*Deuteranopia* を使用することをお勧めします。
Eメール通知	メール購読の設定を管理します。管理者は、アンケートメールの配信停止の有無を確認することはできませんが、全従業員を一括して再登録することはできます。
パスワードの変更	パスワードを変更またはリセットします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タブ	説明
セキュリティ	2 要素認証を有効にし、アカウントにアクセスしたさまざまなデバイス上のすべてのアクティブなセッションを表示し、アカウントのアクティビティ履歴を表示します。組織で Web 閲覧に VPN を使用したり、電子メールのリンク確認ソフトウェアを使用したりしている場合、このページに追加のアカウント アクティビティが表示されることがあります。
クッキーの設定	クッキーとは、お客様に関する情報を記憶するためにブラウザまたはデバイスに保存される小さなデータ (テキスト ファイル) です。例: サインイン情報。ここで設定を更新できます。

トラブルシューティング: 一般的なアクセスの問題

問題	原因	解決
メールアドレスを入力すると、パスワードを設定したことがないにもかかわらず、パスワードを入力する必要があります。	管理者は、受信したダッシュボード リンクをクリックするときにパスワードを作成できます。マネージャーが Workday Peakon Employee Voice からマネージャー向けのメールをまったく受信していない場合、このステップは実行されません。	パスワードを作成するには、「パスワード を忘れた場合」をクリックします。
メールアドレスを入力しましたが、メールアドレスが存在しないというメッセージが表示されます。	メールアドレスを入力すると、Peakon は既存の従業員レコードが提供された情報と一致するかどうかを確認します。一致するものがない場合は続行できません。	複数のオプション: • タイプミスがないか確認してください。 • 会社に複数の電子メール ドメインがある場合は、どのドメインを使用する必要があるかを管理者に確認してください。例: company.com、company.co.uk、compa など。 • Workday Peakon Employee Voice に従業員レコードがあることを管理者に確認してください。
メールアドレスを入力しましたが、サインインページには、その会社で働いていないことが表示されます。	従業員記録に過去の離職日が記載されている場合は、アカウントにアクセスできません。	この情報が正しくない場合は、管理者に連絡して問題を修正してください。
受信した招待リンクの有効期限が切れています。	メール招待状内のリンクは 1 週間後に有効期限が切れます。	パスワードを作成するには、「パスワード を忘れた場合」をクリックします。正しいサインイン リンクをブックマークします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

問題	原因	解決
シングル サインオンを使用する必要がありますが、サインイン ページでは Workday Peakon Employee Voice パスワードの入力を求められます。	シングル サインオンは、シングル サインオンが有効になっている企業の電子メール ドメインに対して、電子メール アドレスのドメインを検索します。 有効なドメインのリストにないドメインを含むメール アドレスを使用している可能性があります。また、会社でシングル サインオンが有効になっていないか、一時的に無効になっている可能性もあります。	管理者に連絡して、シングル サインオンがアクティブかどうかを確認してください。また、使用しているメール ドメインが有効なドメインのリストに含まれているかどうかもサポートに確認してもらえます。
シングル サインオンを使用していますが、シングル サインオン ページにリダイレクトされた後、管理者に連絡するように指示されます。	この問題は、一致する従業員レコードが見つかったものの、Workday Peakon 従業員音声アプリケーションが ID プロバイダーでアクティブになっていないことを意味します。	IT チームに連絡して、Workday Peakon Employee Voice アプリケーションをシングル サインオン サービスに追加するよう依頼してください。
メールアドレスを入力すると、ページが会社のシングル サインオンにリダイレクトされます。シングル サインオンの詳細を入力すると、ページは Workday Peakon Employee Voice サインイン ページにリダイレクトされます。	おそらく、Workday Peakon Employee Voice 従業員レコードに登録されていない電子メール アドレスを使用して、ID プロバイダーとのアクティブなセッションがすでに確立されていると思われます。 サインイン フローを実行した後、Workday Peakon Employee Voice に戻ろうとします。ただし、このメール アドレスが従業員レコードと一致しない場合は、続行できません。	ID プロバイダーからサインアウトします。Workday Peakon 従業員音声サインイン ページに移動します。メールアドレスを入力し、同じメールアドレスを使用して ID プロバイダーにサインインします。 続行できない場合は、電子メール アドレスが Workday Peakon Employee Voice 従業員レコードの電子メール アドレスと一致していない可能性があります。
アカウントにサインインしましたが、ダッシュボード (マネージャーまたは個人用) が表示される代わりに、完了するアンケートがないというメッセージが表示されます。	アクセス制御により、ダッシュボードを表示する権限がありません。	管理者に連絡してアクセス制御グループを確認し、必要に応じてセグメント アクセスを許可してもらってください。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン
アカウントにログイン
シングルサインオン (SSO) を使用してアカウントにサインインする

モバイルアプリ

コンセプト: モバイルアプリ

モバイル アプリは Apple AppStore と Google Play で入手でき、アプリに新しい機能が追加されると自動的に更新されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

マネージャーとリーダーは、ダッシュボード、チームのアクション フィードバックを確認し、マイクロコースを通じてリーダーシップ スキルを向上させることができます。アンケート参加者はアンケートを完了し、個人ダッシュボードにアクセスできます。リーダーは個人ダッシュボードとマネージャーダッシュボードを切り替えることができます。

すべてのアプリ機能は、各従業員またはリーダーのアクセス グループ権限を尊重します。マネージャーアクセス グループが非アクティブであるか、非アクティブな権限を持っている場合、アプリはこれらのユーザーをアンケートまたは個人用ダッシュボードにリダイレクトします。

認証

従業員またはマネージャーは誰でも、従業員レコードに登録されているメール アドレスを使用してモバイル アプリにサインインできます。以下の方法でサインインできます:

- メールアドレスとパスワード
- マジックリンク
- シングルサインオン（有効な場合）

アプリは、アカウント（デスクトップ）で 2 要素認証を有効にしている場合、2 要素認証もサポートします。

通知

アプリをインストールするときに、プッシュ通知を有効にするかどうかを決定できます。アプリの通知設定で通知を管理できます。

アクセシビリティ

このアプリは視覚障害のある従業員も利用できます。デバイスのネイティブ機能を使用して、ディクテーションでコメントを追加したり、コメントに回答したりすることもできます。

言語検出

マネージャーと個人用ダッシュボードは、ネイティブ アプリがサポートする言語であれば、デバイスの言語を尊重します。アプリがデバイスの言語をサポートしていない場合、アプリは英語を使用します。iOS デバイスでは、iOS 設定でアプリの言語を上書きできます。

従業員のデバイス言語以外の言語にアンケートを制限した場合、アンケートの言語がデバイスの言語よりも優先されます。

サポートされているオペレーティングシステム

- iOS 15以降
- Android 8以降

relatedlinks
参考
次のレベル：Peakonモバイルアプリケーション

コンセプト: モバイルアプリのセキュリティ

ユーザーの安全を確保するために、モバイル アプリケーションは次のことを行います。

- 最新のセキュリティ標準を使用して、Workday Peakon Employee Voice バックエンド システムへの安全な接続を確立します。
- アプリケーションが業界標準に準拠していることを確認するために、半年ごとにセキュリティ侵入テストを実施します。
- 個人情報や調査データはデバイスに保存されません。
- セッション トークンを安全なキーチェーンで暗号化し、サインアウトするか 4 週間操作が行われないと自動的に期限切れになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

サインイン後、セッションではモバイル アプリケーションに関連する機能へのアクセスのみが許可されます。例: 人事管理者は製品の管理領域に変更を加えることができません。

モバイル アプリはモバイル デバイス管理 (MDM) をサポートしていますが、モバイル アプリケーション管理 (MAM) はサポートしていません。管理者は技術チームに相談することをお勧めします。

relatedlinks
参考
次のレベル：Peakonモバイルアプリケーション

参考: モバイルアプリの機能

すべての機能は、アプリにアクセスする従業員または管理者のアクセス制御設定に依存します。

パーソナルダッシュボード

分野	説明
概要	表示: • エンゲージメントスコア • コメントのサマリー • アンケートの統計情報 注： 全体的なエンゲージメント スコアは、すべてのアクティブな質問の平均ではなく、エンゲージメント ドライバー内の質問の平均です。
スコア	表示: • 会社のベンチマークと比較して、最も満足度が高いドライバーと最も満足度が低いドライバー。 • 推進要因のスコア
コメント	あなたのコメント、確認、およびマネージャーがあなたのコメントに対して開始した会話を表示します。コメント ページから直接会話に返信できます。 マネージャーにコメントを表示するアクセス権がある場合は、モバイル アプリを使用しているときに、コメントに関する会話を開始することもできます。会話を開始できるのは、マネージャーがアクセスできるコメントのみです。マネージャーのアクセス権限によっては、前のマネージャーに報告中に残したコメントや、特定の質問セット (例: 多様性とインクルージョンに関する質問セット) に関するコメントにアクセスできない場合があります。 従業員は自分のコメントを確認したマネージャーの名前を確認できます。
重点分野	直属の上司が設定した重点分野とアクションを表示します。
ヘルプ	よくある質問を表示します。

マネージャのダッシュボード

分野	説明
概要	表示: • メインスコア • NPS配分 • ベンチマークとの差 • 参加者 • 直属の上司が設定した重点分野とアクションを表示します • 重点分野と強み

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

分野	説明
	• 質問セットスイッチャー フォーカス領域を設定、承認、および解除することもできます。
コンテキストスイッチャー	管理しているセグメントを表示し、ビューを切り替えることができます。
コメント	あなたはできる： • 検索キーワード。 • コメントを表示および並べ替えます。 • 質問セット、NPS カテゴリ、インタラクション、ラウンド終了日、および機密コメントの概念でフィルタリングします。 • コメントを確認し、返信します。フリーテキストまたは標準的な会話のきっかけを使用して応答することが可能です。スコアが含まれるコメントでは、標準的な会話のきっかけが利用できます。 • コメントに内部メモを追加します。 • コメントマネージャーのリストを表示します。 • 関連するコメントスコアを表示します。 • コメントを自動翻訳する • コメントへの返信を下書きし、コメントまたはアプリを閉じた後でそれに戻ります。
改善	内容: • マイクロコース • 推奨されるアクション • 記事 • ビデオ 複数の質問セットに対応した記事とビデオが用意されています。 Android のみ: マイクロ コースから推奨アクションを直接追加できます。
アクションプラン	あなたはできる： • 独自のアクションを作成するか、推奨されるアクションのリストから選択します。 • 既存のアクションを更新および削除します。 • フィルターアクション。
通知	通知を表示します。
iOSウィジェット	iOS ネイティブ設定を使用して、カスタム iOS ウィジェットをデバイスのホーム画面に追加することができます。

FAQ: モバイルアプリ

Web からモバイル アプリへの調査継続はありますか?	機密性とセキュリティ上の理由から、継続は同じデバイス/IP アドレスからのみ行われます。
従業員が Peakon モバイル アプリにアクセスするためにビジネス メールは必要ですか?	従業員が Peakon モバイル アプリにアクセスするには、ビジネス メールが必要です。 電子メール アドレスは、Peakon 従業員レコードの電子メール アドレスと一致する必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

従業員が電子メール アドレスを持っていなくても、従業員 ID を使用してシングル サインオンにアクセスできる場合、アプリにアクセスできますか?	SSO にアクセスできる従業員は、会社のドメインを使用してサインインできます。
アプリはモバイル デバイス管理 (MDM) をサポートしていますか? 例: 会社のデバイスにアプリケーションをプレインストールする。	はい
アプリはモバイル アプリケーション管理 (MAM) をサポートしていますか? 例: アプリケーション内のポリシーと制限を管理するための Microsoft Intune。	いいえ
アプリはシングルドライバーアクセスをサポートしていますか?	アプリは、独自のダッシュボードを持つ質問セット全体へのアクセスのみをサポートします。

FAQ: メールの代わりに電話番号を使用してサインインすることは可能ですか?

はい、組織でこの機能が有効になっている場合は、電話番号を使用してサインインできます。見る 電話番号を使用してアカウントにログインする そして コンセプト: 電話番号サインイン 。認証は SMS 経由で行われますが、キャリアの制限が適用される場合があります。

FAQ: モバイル アプリの言語がデフォルトで英語に設定されているのはなぜですか?

マネージャーと個人用ダッシュボードは、ネイティブ アプリがサポートする言語であれば、デバイスの言語を尊重します。アプリがデバイスの言語をサポートしていない場合、アプリは英語を使用します。iOS デバイスでは、iOS 設定でアプリの言語を上書きできます。

組織が従業員のデバイス言語以外の言語にアンケートを制限している場合、アンケートの言語がデバイスの言語よりも優先されます。

relatedlinks
概念
概念: サポートされている言語と言語検出

FAQ: モバイル アプリがユーザーをダッシュボードではなくアンケートにリダイレクトするのはなぜですか?

マネージャーダッシュボードへのアクセス権を持つユーザーは、モバイル アプリケーションを使用してチームの調査データにアクセスし、独自の調査を完了できる必要があります。

ユーザーのモバイル アプリがマネージャー ダッシュボードではなくアンケートにリダイレクトする場合は、Peakon でのアクセス権に問題があります。

以下に例をいくつか挙げます。

- ユーザーは Peakon で従業員のグループまたはセグメントを管理していますが、ユーザーが属するアクセス制御グループでは、データを表示するための十分な権限が提供されていません。
- ユーザーは Peakon で従業員またはセグメントを管理していません (たとえば、Peakon と組織の HRIS システム間の同期の問題が原因)。

この問題に遭遇したユーザーは、人事 (HR) チームまたは同等の部門に連絡して、Peakon でのアクセス権を確認することをお勧めします。アクセスの問題の原因が見つからない場合は、Workday サポートにケースを提出することをお勧めします。

FAQ: モバイル アプリに電子メール アドレスが存在しないと表示されるのはなぜですか?

ユーザーは、Peakon 従業員レコードの電子メール アドレスと一致する電子メール アドレスを使用してのみアプリにサインインできます。一致するものがない場合は、続行できません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

一般的なエラーを確認することをお勧めします。例: タイプミスや、組織が使用する可能性のある異なる電子メール ドメインなど。

従業員が有効な職場用メール アドレスを使用してサインインできない場合は、人事 (HR) チームまたは同等の担当者に連絡先情報を確認することをお勧めします。

relatedlinks
例
トラブルシューティング: 一般的なアクセスの問題

ユーザー管理

社員レコード

設定の考慮事項: 従業員記録

このトピックは、[機能] の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- それが Workday の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

それは何なのか

Peakon に追加した各従業員には、基本情報と人口統計データを表示する専用の従業員記録ページがあります。このデータを使用して、質問やアンケートをターゲットにしたり、さまざまな人口統計属性ごとに結果を比較したりできます。

ビジネス上のメリット

Peakon で正確かつ最新の従業員記録を維持することで、従業員を調査し、セグメント化された洞察を得ることができます。

ユースケース

- Peakon を Workday または他の人事システムと統合し、新規および更新された従業員レコードを Peakon に自動的に同期することで、管理者の時間を節約できます。
- 提供されているテンプレートを使用して、Excel ファイルで従業員レコードを手動でインポートします。

検討すべき質問

質問	考慮事項
従業員データをどのようにインポートする予定ですか?	Peakon と人事システム間の統合を作成することで、従業員の記録を同期できます。例: Workday、Personio、BambooHR。 Excel ファイルを使用して、作業者データを手動でインポートすることもできます。このオプションは、統合を通じて従業員レコードをすでに自動的に同期している場合でも、引き続き使用できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
すべての従業員は少なくとも 1 つの一意の識別子を持っていますか?	各従業員は、固有のアカウント電子メール アドレスおよび/または固有の従業員番号を持っている必要があります。従業員番号が一意であっても、アカウントの電子メール アドレスを従業員間で再利用することはできません。すべての従業員記録には、名と姓も含める必要があります。個人の電子メール アドレスは有効な電子メール アドレスのみである必要があります。Peakon では一意性を検証しないため、同じ個人メール アドレスが複数の従業員によって使用される可能性があります。
従業員記録をどのように変更する予定ですか?	従業員記録データは、必要に応じて手動でインポートできます。次の調査ラウンドで各セグメントに最新の情報が含まれるようにするために、調査ラウンドが始まる前に従業員レコードを更新することをお勧めします。データ集約のため、従業員レコードを変更しても、データ有効期間内に従業員が以前にこれらのセグメント グループの一部であった場合、既存のダッシュボードから従業員が遡及的に削除されることはないことに注意してください。 従業員レコードを自動的に同期する場合は、元の人事システムで従業員を更新すると、同期によって従業員レコードが継続的に更新されます。
退職者をどのように管理しますか?	従業員が会社を退職すると、退職日以降は Peakon のアンケートを受信しなくなります。離職日を事前に更新することができ、その日を過ぎると Peakon は自動的に従業員を退職者として扱います。Peakon で従業員の離職日をすでに過ぎた後に更新すると、Peakon は離職日以降に調査された (つまり、調査メールを送信した) すべての調査ラウンドからその従業員を遡及的に削除します。 必要に応じて従業員の離職日を手動でインポートすることも、従業員の自動同期によってこの情報を自動的に更新することもできます。
従業員全員をインポートする予定ですか?	すべての従業員をインポートするか、特定のグループをスキップするかを検討します。従業員を手動でインポートする場合は、インポートしたくない従業員の行を除外することで、インポートする Excel シートを使用してこれを管理できます。 Workday 統合を使用している場合は、カスタム オーバーライドを使用して従業員の資格を制御し、特定の従業員を Peakon との同期から除外することができます。「概念: 労働者の資格」を参照してください。必要に応じて臨時労働者を含めることも可能です。

推奨事項

- 従業員データを含むファイルをインポートする必要がある場合は、まず Peakon からテンプレートを エクスポートします。テンプレートには、各属性の列の適切な形式と例が含まれています。
- 完全に一致しない場合に新しいセグメントが作成されないように、また一致する属性名がない場合にエラーが発生しないように、インポートまたは同期を実行する前に Peakon で属性名とセグメント名を変更します。
- インポート シートに必要以上のデータが入らないようにしてください。例: インポートしたデータに遡及的な有効期限を設定する場合は、必要な列を含むシートのみをインポートします。
- インポート ファイル、ヒート マップ、従業員レコードで属性を別の順序で表示する必要がある場合は、管理、 > 属性 で属性の順序を変更します。インポート ファイルで常に最初に表示される、従業員 ID、名、姓、電子メール、電話、言語、およびタイムゾーンの標準フィールドの順序を変更することはできません。
- 統合を使用して従業員を更新するときに発生する問題をトラブルシューティングするには、従業員レコードの **[同期情報]** タブを使用します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

要件

- まず属性構造を設定します。「セットアップの考慮事項: 属性とセグメント」を参照してください。
- 別のシステムから従業員を自動的に同期する場合は、属性を標準値にマッピングします。「ベンチマークの属性マッピングの構成」を参照してください。
- 各従業員は、HR システム内で一意の識別子 (電子メール アドレスまたは従業員番号) を持っている必要があります。

制限事項

- 2 つの人事システムを同時に統合することはできません。
- 自動同期によってセグメント値を遡及することはできません。Excel のアップロードまたは従業員レコードの手動更新によってのみ遡及できます。
- Excel を介した従業員の手動アップロードには、アップロードごとに 20,000 件のレコードの制限があります。

テナントの設定

影響はありません。

セキュリティ

従業員レコードにアクセスして更新するには、ユーザーは 従業員の表示 と 従業員の更新の 権限が必要です。

人事システムと Peakon 間の統合を作成できるのは管理者のみです。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

影響はありません。

統合

Peakon を HR システムに統合することで、従業員データとそのセグメントを入力できます。Peakon は、Workday、BambooHR、bob、Personio、BetterUp とのすぐに使用できる統合を提供します。SCIM 2.0 を使用して独自のカスタム統合を作成することもできます。

統合の詳細については、「セットアップの考慮事項: 統合」 を参照してください。

つながりとタッチポイント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員管理
セットアップの考慮事項: 統合
コンセプト: Workday 従業員同期

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

新しい社員

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

従業員が組織の他の従業員とは異なる電子メール ドメインを使用している場合は、カスタマー ケアに連絡して Peakon アカウントに追加してもらってください。

このタスクについて

少数の従業員を追加する場合は、手動で従業員を作成するのがよい選択肢です。より大きな従業員グループを追加する場合は、代わりにデータアップロード方式を使用することをお勧めします。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 従業員を追加するときは、 名、 姓、 電子メール/従業員番号の フィールドを必ず入力してください。
3. 変更を保存

次のタスク

オープンな調査ラウンドがあり、従業員がターゲット要件を満たしている場合は、[ラウンド] タブでその従業員をラウンドに追加できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員管理
データインポートを使用して従業員レコードを管理する
オープンアンケートラウンドに従業員を追加する

新しいマネージャーを追加

始める前に

従業員が組織の他の従業員とは異なる電子メール ドメインを使用している場合は、カスタマー ケアに連絡して Peakon アカウントに追加してもらってください。

セキュリティ: Workday Peakon Employee Voice (WPEV) で 従業員を表示し 、 従業員の権限を更新します 。

このタスクについて

Peakon では、直属の部下を管理するマネージャーから、国や法人などの大規模なセグメントを管理するマネージャーまで、さまざまなレベルのマネージャーを配置できます。このタスクでは、Peakon で誰かをマネージャーとして設定する手順を説明します。

手順

1. マネージャーを従業員として追加します。
2. 管理する直属の部下またはセグメントを割り当てます。この手順を実行すると、マネージャーは マネージャーの アクセス制御グループに追加され、グループがアクティブであれば Peakon にサインインできるようになります。
3. (オプション) グループがまだ提供していない追加のアクセスが必要な場合は、マネージャを別のアクセス制御グループに追加します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. 管理 > アクセス コントロール または従業員レコードの アクセス コントロール タブからマネージャーに通知します。

タスクの結果

これで、マネージャーは Peakon にサインインし、割り当てられたダッシュボードにアクセスできるようになります。複数のセグメントを割り当てた場合は、コンテキストスイッチャーを使用してセグメント間を切り替えることができます。

統計情報と、これらの質問セットの少なくとも 1 つにアクセスできるマネージャーは、初めてサインオンしたときにダッシュボードの簡単な紹介ツアーを表示できます。

- ダイバーシティとインクルージョン
- エンゲージメント
- 健康とウェルビーイング
- 変革と変化

すべてのマネージャーは、ダッシュボードの [ヘルプ] メニューからマネージャー オンボーディング ツアーにアクセスできます。

relatedlinks
概念
直属の部下をマネージャーに割り当てる
セグメント管理アクセスを手動で割り当てる
既存チームのラインマネージャーを変更する
例: 既存のチームを新しいシニアリーダーにバックデートする

新しい管理者を追加

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

従業員が組織の他の従業員とは異なる電子メール ドメインを使用している場合は、カスタマー ケアに連絡して Peakon アカウントに追加してもらってください。

このタスクについて

管理者は、組織の Peakon アカウントに対する完全な権限を持ちます。セキュリティ上の理由から、管理者の数を最小限に抑えることをお勧めします。

その他の 「全従業員」 グループを使用して、会社レベルのアクセスが必要だが管理者ではないリーダーを追加できます。自分の エリア内のアンケートや従業員を管理するためにアクセス権が必要なローカル管理者がいる場合は、代わりにカスタム グループを作成してください。

このタスクでは、Peakon アカウントにシステム管理者を追加する方法について説明します。

手順

1. 管理者を従業員として追加します。見る 新しい社員 。
2. 管理 > > アクセス制御に移動します。
3. 管理者を **Administrators** グループに追加します。

タスクの結果

Peakon は管理者にアクセス権を即座に通知し、アカウントにサインインするための招待状を送信します。同様に、アクセスを取り消すことにした場合も、即座にメール通知が届きます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

データインポートを使用して従業員レコードを管理する

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

Microsoft Excel ワークシートと CSV ファイルを使用して従業員をインポートすると、特にアカウントを初めて設定するときに時間を節約できます。

手順

1. 人事システムから従業員の記録をダウンロードします。
2. 各従業員に少なくとも 1 つの一意の識別子 (電子メール アドレスまたは従業員番号) があることを確認します。従業員番号には英数字を使用できます。既存の従業員レコードを更新するときに人為的な工ラーを回避するために、両方の一意の識別子を使用することをお勧めします。
3. 各従業員がデータ ファイルでマネージャーに報告していることを確認します。マネージャーは、メールアドレス (推奨)、名、姓、従業員番号で設定できます。従業員が誰にも報告しない場合は、マネージャー の値を空白のままにします。
4. 会社で複数のメールドメインを使用している場合は、アップロード前にカスタマーケア チームに連絡して、アカウントにドメインを追加してください。
5. 管理 > > 従業員 > > インポートで Peakon テンプレートをダウンロードします。
6. ファイルを準備する際には、次の書式要件を考慮してください。

書式設定要素	考慮事項
列ヘッダー	ワークシートの列ヘッダーは、属性名または工イリアスと完全に一致している必要があり、大文字と小文字とスペースが区別されます。
名と姓	必須の列。ワークシートでは、名 と 姓は 別々の列に入力する必要があります。
E メール	ワークシートの電子メール アドレス列は *Email*である必要があります。
マネージャ	Peakon で属性名を変更していない限り、従業員のマネージャー列の名前は *Manager* にする必要があります。
携帯電話番号	電話番号フィールドを使用する場合は、シートの列がテキスト タイプのセルであることを確認してください。その他のタイプではアップロードが失敗する可能性があります。多くの電話番号の接頭辞である + 記号を Microsoft Excel が処理する方法が原因で、数値型セルは機能しません。
特殊文字	電子メール アドレスでは特殊文字の使用は避けてください。ただし、電子メール アドレスに含まれる通常の文字は問題ありません。
日付	ワークシートの日付属性列には日付型のセルが含まれている必要があります。多くの場合、Microsoft Excel は日付形式を使用していても日付を正しく保存しないため、Peakon はそれを日付として認識できません。この問題が発生した場合は、テキストとして保存されている日付を日付に変換します。 Peakon は標準の日付形式を受け入れますが、包括的なオプションである YYYY-MM-DD を推奨します。これにより、潜在的な問題の数が減少します。 CSV ファイルを使用する場合は、YYYY-MM-DD 形式を使用する必要があります。
複数のシート	ワークシートには 1 枚のシートのみ含めることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

書式設定要素	考慮事項
パスワード	パスワードで保護された Microsoft Excel シートは動作しません。
空白セル	空白セルのある列がある場合、アップロードにより、その属性の空白セルがある従業員の既存の値が削除されます。この方法を使用すると、特定の属性のデータを一括で削除できます。 特定の属性を更新する必要がない場合は、ファイルからその列を削除するだけです。Peakon はファイルに存在する属性のデータのみを更新します。
タイムゾーン	複数のタイムゾーンにまたがる従業員がいて、各自のタイムゾーンでアンケートを受信する必要がある場合は、[タイムゾーン] 列を使用します。Peakon は tz データベース標準を使用します。例: America/New_York。
言語	スケジュールで複数の言語を使用する場合は、[言語] 列を使用して各従業員の言語を設定します。

7. ファイルをインポートするときには、追加のファイル インポート オプションを考慮してください。

インポートオプション	説明
社員の作成をスキップする	このオプションは、新しい従業員を追加せず、既存の従業員の更新のみを行う場合に便利です。このオプションは、従業員レコードの重複を回避するのにも役立ちます。例: 従業員が自分の一意の識別子の 1 つを変更し、ファイルに間違いが含まれている場合、Peakon は重複を作成しません。代わりに、Peakon はインポート後にエラーを警告します。
社員番号またはメールアドレスの上書きを有効化する	Peakon は、このオプションにチェックマークを付けない限り、既存の一意の識別子を削除または変更する更新を無視します。これらのフィールドが変更されることはまれであり、多くの場合、従業員番号または電子メールの混同を示しています。 安全ブロッカーを回避するためにこのオプションを使用する必要があるケースがいくつかあります。 • 従業員の誤った従業員番号を更新する必要があります。 • 従業員の電子メール アドレスまたは従業員番号を削除する必要があります。 • 電子メールのドメインまたは姓の変更により、従業員の電子メールが変更されました。 注 : 注意して使用してください。一意の識別子を更新する必要がある場合は、従業員の従業員レコードに他の一意の識別子が存在していることを確認してください。データ ファイル内で 1 つの一意の識別子を一貫して保持すると、重複した識別子の作成を回避できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

インポートオプション	説明
有効期間の開始日を設定	アップロードしたデータは、次回の調査ラウンド以降、Peakon ダッシュボードで有効になります。アップロードしたデータはダッシュボードの履歴データを上書きしません。 既存の従業員レコードの情報を遡って確認する必要がある場合は、このオプションを使用します。日付を遡及すると、既存の従業員調査の結果が遡及的に異なるセグメントに配置され、過去のダッシュボードが変更されます。 このオプションを使用する場合は、インポートする従業員データの有効期限を選択する必要があります。特定の調査ラウンドに有効にする必要がある場合は、そのラウンドが開始される前の日付を選択します。 アップロードすると、シート上に存在するすべての列の日付が遡及されます。日付を遡ってはいけない列を削除します。必須の列は、名、 姓、 電子メール/従業員 *ID*、および遡及する必要のある属性のみです。 日付値がすでに有効期限になっているため、日付属性を遡って変更することはできません。

8. トラブルシューティング ログをダウンロードし、警告やエラーに対処してから、[完了しました]をクリックします。この手順の後は、セキュリティ上の理由によりエラー ログをダウンロードすることはできません。

タスクの結果

次の調査ラウンドでインポートした変更が表示されます。インポートを遡及しない限り、履歴データは以前と同じままになります。

relatedlinks
概念
参考: データインポートのエラーと警告
トラブルシューティング: データアップロード時の日付形式エラー
トラブルシューティング: 誤ったデータインポートの修正

従業員のタイムゾーンの一括更新

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

従業員のタイムゾーンを事前に設定して、従業員が設定された時間に現地のタイムゾーンでアンケートを受信できるようにすることができます。さまざまな地域に従業員がいる場合は、従業員レコードにタイムゾーンを設定すると便利です。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. すべての従業員を選択するか、特定の従業員を手動で選択するか、タイムゾーンを設定する必要がある従業員でフィルタリングします。
3. **[編集]**をクリックし、従業員グループのタイムゾーンを設定します。

タスクの結果

次のアンケートでは、次の従業員がアンケートを受け取ります。

- 予定の発送時刻に。例: 午前 9 時。
- 従業員記録のタイムゾーン内。例: ロンドン/イギリス。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートの送信時間

従業員の言語を一括更新

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

Peakon は、最初の調査後にブラウザの言語に基づいて従業員の言語を検出します。従業員の言語を事前に設定して、最初からコミュニケーションが正確であることを保証できます。

アンケート設定で有効にした言語の場合、アンケートは従業員レコードの言語でのみ表示されます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. すべての従業員を選択するか、特定の従業員を手動で選択するか、言語を設定する必要がある従業員でフィルタリングします。
3. **[編集]**をクリックし、従業員グループの言語を設定します。

タスクの結果

従業員と管理者が次に受け取る連絡は、従業員記録言語で行われます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査言語
参考：機能別にサポートされている言語

従業員レコードの一括更新

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

すべての従業員に対して、またはフィルターを使用して特定の従業員セットを選択して、従業員レコードへの変更を一括して適用できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. すべての従業員を選択するか、特定の従業員を手動で選択するか、一括編集する必要がある従業員でフィルタリングします。
3. **[編集]**をクリックし、必要な変更を加えます。

タスクの結果

過去に遡って変更しない限り、変更内容は履歴データに影響しません。変更は次回以降の調査データに影響します。

relatedlinks
概念
概念: 従業員とセグメントの変更が発生する場合

メールアドレスの一括更新

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

すべての従業員の従業員番号フィールドが入力されていることを確認してから、これらの手順を続行してください。

アップロードの実行中に Peakon からサインアウトされないように、ファイルから自分自身を削除し、新しい電子メール アドレスで再度サインインします。最後にご自身のメールアドレスを別途変更してください。

このタスクについて

電子メール アドレスと従業員 ID は、従業員レコード上の一意の識別子です。1 つの一意の識別子を変更する場合、もう 1 つは同じままにする必要があります。アップロードを通じて両方の一意の識別子を同時に変更すると、Peakon は新しい従業員レコードを作成します。1 つの一意の識別子を同じに保つことで、システムは既存の従業員レコードの電子メール アドレスを更新できます。

手順

1. すべての従業員の従業員記録に従業員 ID があることを確認します。リストをエクスポートし、 従業員 **ID** 列にランダム ID を追加して、ファイルを再インポートすることで、一時的な従業員 ID を一括インポートすることもできます。
2. ファイルを再度エクスポートし、必要な電子メール アドレスの変更を行います。従業員に退職アンケートを準備させている場合は、この手順で個人のメール アドレスを追加または更新して、退職後にアンケートが届くようにすることもできます。
3. ファイルを再インポートする前に、次の 2 つのボックスにチェックを入れます:「新しい従業員の作成をスキップする」 および 「従業員番号または電子メールの上書きを有効にする」。
4. ファイルをインポートし、インポート ログをダウンロードして エラーがないか確認します。

タスクの結果

「 新しい従業員の作成をスキップ」 オプションを選択すると、アップロード時に重複した従業員の作成につながる間違いが無視されます。従業員番号または電子メールの上書きを有効にする オプションにより、一意の識別子の更新に対する安全性のブロックが解除されます。

メールアドレスを変更すると、ダッシュボード ユーザーは古いパスワードを使用して新しいメールアドレスでサインインできるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

従業員レコードの言語をインポートする

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

Peakon が従業員に初めてアンケートを送信するときは、従業員の従業員レコードにすでに言語が指定されていない限り、アンケートスケジュール設定の最初のアンケート言語が使用されます。

その後、スケジュールの設定でその言語が使用可能であれば、Peakon は次の調査の従業員のブラウザ言語を検出します。言語の詳細については、 概念: サポートされている言語と言語検出 。

従業員の言語レコードを手動で設定すると、各従業員が意図した言語で最初のアンケートを受け取ることが保証されます。 アンケート期間開始の遅くとも 1 日前までに従業員記録の言語を設定する必要があります。

全員が同じ言語でアンケートを受信することを意図している場合は、アンケート設定でアンケートをその言語のみに制限することをお勧めします。

Excel インポート方法を使用して、従業員レコードの言語を一括更新できます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 「インポート」 に進み、従業員データを使用してまとめるインポート ファイルのテンプレートをダウンロードするか、既存の従業員データを編集して再インポートする場合は 「エクスポート」 に進みます。
3. 言語 列に各従業員の言語コードを追加します。 例:*en-US* または *de*。 見る 参考: 従業員レコードのインポートの言語コード 完全なリストについてはこちらをご覧ください。
4. (オプション) 不要な列を削除する場合は、名、姓、電子メール、従業員 ID、タイムゾーン以外のすべてを削除します。
5. **[管理] > > [従業員] > > [インポート]**に移動します。
6. ファイルをインポートします。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査言語
参考
参考: 従業員レコードのインポートの言語コード

従業員レコードのタイムゾーンをインポートする

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

従業員レコードにタイムゾーンを設定すると、最初の調査ラウンドから、従業員のローカルタイムゾーンで設定された調査時間に調査通知を送信できるようになります。従業員記録のタイムゾーンは、調査ラウンドの開始の 1 日前までに設定する必要があります。

見る 従業員の言語を一括更新 ユーザー インターフェイス内でタイム ゾーンを個別または一括で設定する場合。

従業員のタイムゾーンを設定しない場合、アンケートでは特定のフォールバックを使用して、通知をいつ送信するかを決定します。見る コンセプト: アンケートの送信時間 さまざまなフォールバックの例。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 「インポート」 に進み、従業員データを使用してまとめるインポート ファイルのテンプレートをダウンロードするか、既存の従業員データを編集して再インポートする場合は 「エクスポート」 に進みます。
3. タイムゾーン 列に各従業員の地域と都市名を追加します。例:*Europe/London*、*Asia/Kuala_Lumpur*、*America/Kentucky/Louisville*。 見る 参考: 従業員レコードのインポートにおけるタイムゾーンコード 完全なリストについてはこちらをご覧ください。
4. (オプション) 不要な列を削除する場合は、名、姓、電子メール、従業員 ID、タイムゾーン以外のすべてを削除します。
5. **[管理] > > [従業員] > > [インポート]**に移動します。
6. ファイルをインポートします。

例

アンケートの時間を 09:00 に設定し、すべての従業員が現地時間の 09:00 に通知を受け取るようにしたいと考えています。従業員同士の時間が 1 時間離れている (ダブリンとコペンハーゲン) ため、両方のグループの従業員レコードのタイム ゾーンを設定する必要があります。すべての従業員記録はすでにプラットフォーム上に存在します。

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. [エクスポート] をクリックします。
3. ファイルを開きます。
4. 現地オフィスがダブリンにあるすべての従業員の タイムゾーン 列を *Europe/Dublin* に設定します。
5. 現地オフィスがコペンハーゲンにあるすべての従業員の タイムゾーン 列を *Europe/Copenhagen* に設定します。
6. **[管理] > > [従業員] > > [インポート]**に移動します。
7. ファイルをインポートします。

次のタスク
アンケートの送信時間を設定する .
relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートの送信時間
参考
参考: 従業員レコードのインポートにおけるタイムゾーンコード

直属の部下をマネージャーに割り当てる

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

Peakon は、従業員レコードの従業員タイプの属性フィールド (標準の **Manager** 属性など) にマネージャーの名前が含まれている場合にレポート ラインを作成します。また、過去の調査データを新しいマネージャーに合わせて変更を遡及させることも可能です。

レポート ラインを一括で作成する必要がある場合は、代わりにデータ アップロードを使用することをお勧めします。このタスクでは、Peakon 内で従業員をマネージャーに手動で割り当てる手順について説明します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

手順

1. マネージャーに報告する従業員の従業員レコードを作成します。
2. 各従業員レコードに移動し、**[マネージャー]** フィールドでマネージャーの名前を選択します。
3. (オプション) 変更を遡及的に適用する必要がある場合は、値を遡及的に適用します。例: 従業員は調査が始まる前にこのマネージャーに報告を始めました。機密保持のため、有効日はレポート ラインの実際の開始日を反映することをお勧めします。
4. 変更を保存

タスクの結果

これらの従業員は現在、マネージャーに直接報告しています。従業員自身がマネージャーである場合、上位マネージャーには 「直属の部下」 と 「すべての部下」の2 つのセグメントが存在することになります。

セグメント管理アクセスを手動で割り当てる

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理、 セグメント 管理アクセス 設定を行います。

このタスクについて

レポートラインを持たないリーダーに対して、既存のセグメントを手動で割り当て、そのリーダー自身のチームのセグメントを割り当てることができます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. リーダーの従業員レコードを開き、**[管理]** タブに移動します。
3. 関連するセグメントを割り当てます。

タスクの結果

セグメントをリーダーに割り当てると、Peakon はリーダーを マネージャーの アクセス制御グループに追加します。グループは、ダッシュボードにアクセスするために必要な権限をユーザーに付与します。

このリーダーが次にダッシュボードを開いたときに、割り当てられたセグメントを表示できます。いつでもセグメントを取り消すこともできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: セグメントマネージャー
概念: セグメントマネージャのインポート

手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する

始める前に

権限:

- セグメント管理へのアクセス
- セグメントの管理 （ 全従業員およびスペシャリストの全社アクセス グループのみ利用可能 ）

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

手動で設定したセグメント マネージャーを一括で削除できます。例: 多数のオフィス所在地をマネージャーに手動で割り当てましたが、会社の戦略が変更されたため、このアクセスを削除する必要があります。これらのセグメントを、属性全体のマネージャー アクセスから一括削除できます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 削除するセグメント マネージャーを含む属性を開きます。
3. 縦の省略記号をクリックし、[管理者の削除]を選択します。
4. 表示されるポップアップで確認します。

relatedlinks
概念
コンセプト: セグメントマネージャー

既存チームのラインマネージャーを変更する

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

Peakon のフィルタリング オプションを使用すると、既存のチームのマネージャーやその他の属性を簡単に一括更新できます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 左側のフィルターを使用して、関連する従業員を表示します。例: マネージャー フィルターを使用し、前のマネージャーでフィルターして、その直属の部下を表示します。
3. すべての従業員を選択し、編集領域に移動して、 マネージャー 属性を新しいマネージャーに設定します。
4. (オプション) 変更を遡及的に適用する必要がある場合は、値を遡及的に適用します。例: 調査が始まる前に、従業員はこのマネージャーに報告を始めました。機密保持のため、有効日はレポート ラインの実際の開始日を反映することをお勧めします。
5. 変更を保存

タスクの結果

これらの従業員は現在、マネージャーに直接報告しています。従業員自身がマネージャーである場合、上位マネージャーには 「直属の部下」 と 「すべての部下」の2 つのセグメントが存在することになります。

relatedlinks
概念
例: 既存のチームを新しいシニアリーダーにバックデートする

プロキシビューを使用したアクセスマネージャーダッシュボード

始める前に

管理者アクセス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

プロキシ ビューを使用すると、管理者はマネージャーの視点から分析 情報、 分析 、 改善 ダッシュボード領域を表示できます。これは、権限設定の確認や問題のトラブルシューティングに役立ちます。分析のためにセグメントを表示するには、代わりにコンテキスト スイッチャーでセグメントを検索します。

プロキシ ビュー機能は、 管理者 アクセス制御グループのメンバーにのみ表示専用アクセスを提供します。

この機能は次の機能をサポートしていません:

- 個の共有ダッシュボード
- 重点領域管理。
- コメントのやり取りと管理。
- アクション管理。
- 管理 および 個人用ダッシュボード 領域。
- マネージャーの通知にアクセスします。
- マネージャーのプロフィールにアクセスします。

プロキシ ビューを使用できるのは、アクティブなアクセス制御グループで 統計へのアクセス 権限が有効になっているユーザーに対してのみです。

まれに、プロキシ ビューを使用する管理者が通常のセッションよりも多くのデータを表示する場合があります。例: 管理者は、この権限が有効になっていない場合でも、マネージャーがアクセスできる場合は制限された属性のセグメントを表示できます。

プロキシ ビュー機能はトラブルシューティングを目的としています。管理者が分析のためにセグメントを表示する必要がある場合は、代わりにコンテキスト スイッチャーでセグメントを検索することをお勧めします。

手順

1. 任意のページからコンテキストスイッチャー設定を開きます。
2. プロキシビューをクリックします。
3. マネージャーを選択します。
4. [ダッシュボードの表示]をクリックします。

タスクの結果

マネージャーダッシュボードは、マネージャーが最初に見るページに表示されます。

次のタスク

別のマネージャーのダッシュボードを表示するには 「ビューの切り替え」をクリックし、自分のダッシュボードに戻るには「プロキシ ビュー を閉じる」を クリックします。

過去の調査データを削除する

始める前に

管理者 アクセス。

このタスクについて

管理者は、特定の調査ラウンドにおける従業員のスコア、コメント、またはその両方を含む過去の調査データを削除することができます。

組織のニーズと社内ポリシーに基づいて、1 つ以上の調査ラウンドと複数の従業員のデータを 1 回のアクションで削除できます。従業員数とアクションごとに許可される削除数に基づいて制限を課す場合があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 従業員を捜索します。
3. 履歴調査データを削除する従業員の横にあるチェックボックスを選択します。
4. [削除オプション]を選択し、[履歴調査データ]を選択します。
5. データを削除する調査ラウンドを選択します。従業員のスコアとコメントを削除するか、コメントのみを削除するかを選択します。
6. 選択内容を確認します 。

タスクの結果

選択した従業員および調査ラウンドの選択した過去の調査データ (スコアとコメント) は完全に削除されます。データの削除がダッシュボードに反映されるまでに時間がかかる場合があります。削除されるデータの量によっては、一部の焦点領域が正しくなくなり、再計算が必要になります。特に大量のデータが削除された場合、スコアは変化します。

コメントは削除され、関連トピックに影響するため、再計算が必要になります。意図しないデータの削除を避けるため、確認する前に選択内容を慎重に確認してください。

例

次のタスク

電話番号サインインを設定する

始める前に

管理者 アクセス。

このタスクについて

管理者は、ユーザーが電話番号を使用して Peakon にサインインできるようにすることができます。セットアップ前に、従業員記録に電話番号が含まれていることを確認してください。

注 : Peakon インスタンスでこの機能を有効にするには、カスタマー ケア チケットを作成してください。

手順

1. 管理 > > アカウント > データコントロールに移動します。
2. 電話番号ログイン セクションで、 電話番号によるログインを有効にするチェックボックスをオンにします。
3. 変更を保存します 。

relatedlinks
概念
コンセプト: 電話番号サインイン

コンセプト: 従業員管理

従業員記録

各従業員レコードは従業員に対応しており、アカウントに含まれる属性フィールドにその値が表示されます。従業員レコードには、従業員が管理するセグメント、従業員が属するアクセス グループ、従業員が参加したラウンドも表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タブ	説明	権限
情報	従業員レコードの基本的な連絡先情報と属性値のフィールドを表示します。 「アンケートを含める」 チェックボックスは、従業員がアンケートを受信するかどうかを示します。	従業員を表示します。
管理	リーダーが管理するセグメントを表示します。管理対象セグメントは、レポート ライン、またはマネージャーに手動で割り当てる既存のセグメントのいずれかになります。	セグメント管理アクセス 権限を持つリーダーは、自分が管理するセグメントをマネージャーに割り当てることができます。
アクセス制御	従業員が所属するアクセス制御グループを表示します。 すべての従業員は 従業員 アクセス制御グループに属します。セグメントを管理するすべての従業員は、 マネージャーの アクセス制御グループにも属します。従業員が所属する追加のアクセス制御グループもこのタブに表示されます。	従業員を管理する 権限。これは、 すべての従業員 タイプのグループでのみ使用できます。
ラウンド	従業員が参加した調査ラウンドを表示します。この情報は、従業員がアンケートに回答したかどうかを示すものではありません。 従業員をオープンな調査ラウンドに追加すると、従業員を現在のオープンなラウンドに追加するオプションを含むバナーが表示されます。また、アンケートのリンクを再送信して、従業員がアンケートを完了できるようにしたり、すでに完了している場合はアンケートをリセットしたりすることもできます。	従業員を表示します。
同期情報	次の 3 つのセクションが表示されます。 • 従業員 ID: 従業員の一意の識別子。 • ログ: タイムスタンプとエラー メッセージを含むエラー ログ。 • 情報: 統合からの生の情報を表示します。	管理者のみ。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タブ	説明	権限
	従業員を手動で同期し、タブに表示される情報を更新することもできます。	

従業員の表示 権限を持つリーダーは、管理 > > 従業員で従業員レコードを表示できます。リーダーが確認できる従業員は、リーダーがいるコンテキストに対応しており、割り当てられたセグメント外の従業員を確認することはできません。

管理者とリーダーは検索バーを使用して、名前、電子メール アドレス、従業員番号、セグメント、またはマネージャーで従業員を検索できます。検索フィルターを使用してビューを絞り込み、結果を表示しながら最大 4 つの列を選択します。

従業員記録を表示するアクセス権を持つユーザーは、それを別のファイルに エクスポートすることもできます。ファイルには、従業員レコードのすべてのフィールドの列が自動的に含まれます。Peakon 内で エクスポートをカスタマイズすることはできません。

一意の識別子

各従業員の従業員レコードには、少なくとも 1 つの一意の識別子が必要です。

- メールアドレスまたは個人メールアドレス
- 従業員番号

従業員は同じ名前やその他の詳細を持つことができますが、複数の従業員が同じ一意の識別子を使用することはできません。Peakon に従業員を追加するには、少なくとも 1 つの一意の識別子フィールドに入力する必要があります。

データのアップロード中に人為的なエラーによって重複した詳細が作成されたり、既存の詳細が上書きされたりするのを防ぐため、従業員レコードの両方の一意の識別子を入力します。両方の一意の識別子を持つことで、一意の識別子を変更することも容易になります。

例: 買収により電子メール アドレスを一括更新する必要がある場合でも、既存の従業員番号で更新に一致する従業員レコードを見つけることができます。一致するものがない場合、Peakon は新しい従業員レコードを作成します。

メールドメイン

従業員がさまざまな電子メール ドメインを持っている場合、カスタマー ケア チームが Peakon アカウントでそれらを有効にする必要があります。電子メール ドメインを有効にした後、それぞれの電子メール ドメインを持つ従業員を追加できます。

従業員記録の維持

各調査ラウンドでは、ラウンドの開始時点でそのセグメントに所属する従業員からの新しい調査データがセグメント ダッシュボードに入力されます。ダッシュボードが次のラウンドに従業員を正しく割り当てることができるように、従業員レコードの重要な変更はラウンド開始の前日に行います。

調査期間中および調査終了後に遡及的に変更することも可能です。ダッシュボードの突然の大規模な変更を避けるために、従業員レコードは調査期間外でも継続的に更新することをお勧めします。

データのインポートを使用して、Peakon で直接、従業員レコードを一括または個別に変更できます。

遡及的な従業員記録の変更

従業員レコードの更新は、次の調査ラウンドから関連するダッシュボードに表示されます。各従業員の最新のスコアは新しいセグメントに引き継がれますが、コメントと履歴スコアは引き継がれません。いつでも遡及的に変更して、コメントや履歴スコアを引き継ぐことができます。機密性への影響を念頭に置き、慎重に遡及処理することをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

退社者の設定

従業員の退職日が分かり次第、すぐに退職日を設定することをお勧めします。離職日は、従業員が退職した後もその従業員の業績がダッシュボードに表示される可視期間の基準点となります。段階的な削除により、ダッシュボードから結果がすぐに消えてしまうのを防ぎ、従業員の機密性が保護されます。

表示期間は、実際の調査ラウンド以外で結果が変わるのを防ぐため、現実世界の時間ではなく調査時間で機能します。新しい調査ラウンドが始まるたびに、システムは、回答が元従業員の公開期間外である退職者がいないかどうかを確認します。ライブラウンド中にアンケートの回答が表示期間外になると、集計スコアから除外されます。

relatedlinks
タスク
新しい社員

概念: 従業員とセグメントの変更が発生する場合

従業員が新しいセグメントに移動すると、次のラウンドの開始時に現在のスコアが新しいセグメントに転送されます。ライブラウンド中のこの転送により、新しいセグメントのマネージャーは従業員の身元を明かすことなく、従業員から実用的なフィードバックを得ることができます。変更を遡及しない限り、従業員のコメントは新しいセグメントに移動されません。

回答タイプ	セグメントを追加	新しいセグメント
最新のスコア	次の調査ラウンドが開始されると、各従業員の最新の個別スコアが古いセグメントから削除されます。	新しいラウンドが開始されると、各従業員の最新の個別スコアが古いセグメントから新しいセグメントに転送されます。
過去のスコア	各従業員の履歴スコアは古いセグメントに保存されます。各ラウンド中に、スコアは可視ウィンドウの外側に近づきます。	変更を遡及しない限り、履歴スコアは新しいセグメントに転送されません。従業員の個人情報を最大限に保護するために、従業員 1 人の日付を遡って指定することはお勧めしません。
コメント	コメントは、関連する調査期間中に従業員が所属していたセグメントに残ります。	新しいセグメントには、従業員が新しいセグメントに投稿した最初のラウンドのコメントが表示されます。

Peakon は、ラウンドの開始時に従業員を所属するセグメントに関連付けるため、調査ラウンド以外で従業員の記録を更新することをお勧めします。

遡及せずに従業員レコードを変更した場合、その変更は次の調査ラウンドから調査ダッシュボードに表示されます。

退職する従業員

退職日と退職理由の属性を使用する場合は、従業員レコードを削除する必要はありません。従業員の退職日を従業員レコードに設定すると、退職日が過ぎた場合、Peakon はその従業員を退職者としてマークします。退職者は、 元従業員の包含の 表示期間の外に出ると、サインインできず、アンケートを受信できず、アンケートのスコアがダッシュボードから消えます。

経営陣の変更

マネージャーが退職または変更された場合は、その直属の従業員を更新し、新しいマネージャーに帰属させる必要があります。集計期間 の表示ウィンドウ内でまだ有効なスコアが含まれている限り、古いマネージャーのセグメントはセグメント ヒート マップに表示されます。古いマネージャーを削除すると、そのセグメントは消えます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

変更後の調査ラウンドでは、各従業員の最新のスコアが新しいセグメントに移行され、古いセグメントには古いスコアのみが含まれます。データを遡って変更しない限り、コメントは移動しません。これはスコアとコメントの両方に影響します。

組織変更

組織の変更は、セグメントを同じ方法で更新するため、管理の変更と同じように機能します。

元社員

従業員を削除すると、その従業員が提供したスコアは 、元従業員の包含の 表示ウィンドウの外に出るとダッシュボードから消えます。削除後は変更ができないため、従業員を削除することはお勧めしません。

relatedlinks
概念
概念: 従業員セグメントデータの遡及

概念: 従業員を非アクティブに設定する

注 : このトピックは、プラットフォームでユーザーを管理する方法に関する Workday の推奨事項に基づいています。Workday Peakon Employee Voice でユーザーを管理するための社内ポリシーとプロセスを参照してください。

「調査対象に含める」チェックボックスは、 従業員が現役従業員を対象とした調査に含まれるかどうかを制御します。

- 従業員をアンケートに含めるには、チェックボックスを選択します。
- 除外するにはチェックボックスをオフにします。例: 従業員が長期休暇を取る場合。

このチェックボックスで除外された従業員でも、Peakon にサインインして個人ダッシュボードまたはマネージャーダッシュボードにアクセスできます。

より多くの従業員グループを除外するには、各従業員のチェックボックスをオフにするのではなく、アンケートのターゲティングを通じてこれを管理することをお勧めします。

従業員が組織を退職した場合は、離職日を追加して、Peakon がその従業員を退職した従業員として扱うようにします。「退職」スケジュール タイプでアンケートをスケジュールすることで、退職した従業員を引き続きアンケートできます。離職日を過去に設定しても、調査対象オプションは変更されません。

影響を受けた地域	考慮事項
過去のアンケートデータ	アンケートを含めるチェックボックスをオフにしても、集計スコアから従業員の過去の回答は削除されません。 アンケートラウンドの開始時に従業員が含まれていた場合、後でチェックボックスをオフにしても、その従業員の回答はそのラウンドの一部として残ります。 古い回答は、表示期間外になるまでダッシュボードに表示されたままになります。 過去の離職日を設定すると、調査の包含値は自動的には変更されません。 在職中にチェックボックスが選択されていた場合、退職者になっても選択されたままになります。在職従業員として承認された場合は、退職者として承認されたままになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

影響を受けた地域	考慮事項
従業員ライセンス制限	アンケートの含めるチェックボックスがオンになっている従業員は、会社の従業員ライセンス制限にカウントされます。チェックボックスのステータスに関係なく、個人ダッシュボードとマネージャーダッシュボードにサインインすることは可能です。
アンケートとリマインダーメール	チェックボックスで除外された従業員には、アンケートやリマインダーのメールは送信されません。ライブラウンド中にチェックボックスをオフにすると、従業員にすでに送信されたアンケートのリンクは非アクティブになります。
マネージャーダイジェスト、参加率の低下、今後のアンケートメール	マネージャである従業員は、アンケート参加チェックボックスをオフにしても、引き続きこれらのメールを受信します。
ダッシュボードのサインインアクセス	個人用ダッシュボードまたはマネージャー用ダッシュボードにアクセスできる従業員は、アンケートの参加ステータスに関係なく、引き続きサインインできます。
参加率	ライブラウンド中にチェックボックスをオフにした場合でも、従業員はそのラウンドの参加率にカウントされます。チェックボックスを再度有効にしない限り、将来のラウンドの参加には含まれません。
共有ダッシュボードの受信者リスト	チェックボックスで除外された従業員は、共有ダッシュボードのメールを受信しません。Peakon の外部でリンクを共有すると、ダッシュボードにアクセスできます。

概念: 従業員の削除

注： このトピックは、プラットフォームでユーザーを管理する方法に関する Workday の推奨事項に基づいています。Peakon でユーザーを管理するための社内ポリシーとプロセスを参照してください。

退職者から洞察を得ることは、従業員の離職につながる要因を軽減する上で非常に重要です。離職属性を使用すると、組織からの従業員の離職を管理できます。

離職日を 過去または未来の日付に設定できます。日付が将来の日付である場合、従業員は離職日が過去になるまで引き続きアンケートを受信し、ダッシュボードを使用できます。離職日を過ぎると、従業員は Peakon を使用できなくなります。元従業員の自動削除 設定で設定した時間制限に従って、従業員レコードが削除されます。削除されるまでは、 管理 > > 従業員 > 雇用ステータス フィルターを使用して退職者の従業員レコードを表示できます。

スコア集計

退職した従業員を調査するための退職調査スケジュールを設定しない限り、退職した従業員は後続の調査の対象にはなりません。退会者の機密性を保護するため、退会者の最新のスコアと参加状況はダッシュボードから徐々に削除されます。

各調査ラウンド中に、システムは退職者の離職日を参照し、それが 元従業員の包含 期間内であるかどうかを確認します。離職日がこの期間外になると、従業員はセグメントの現在のスコアに寄与しなくなり、参加リストに表示されなくなります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

退職者の履歴スコアはダッシュボードに残り、従業員が退職しても古い調査ラウンドのダッシュボードは変更されません。スコア集計プロセスはコメントには影響しないため、アカウントが削除されるまでコメントはアカウントに残ります。

削除する従業員も、離職日ではなく削除日を使用して同じプロセスに従います。

構成

従業員レコードの他の情報と同様に、 離職日 フィールドを更新できます。離職日は、従業員レコード上で直接、データのアップロードまたは統合同期を通じて更新できます。

おすすめ

調査ラウンドが始まる前に離職日を設定し、離職者がその特定のラウンドの参加リストに追加されないようにする。

従業員を削除

従業員を手動で削除することも、離職日からの経過日数にしきい値を設定して自動的に削除することもできます。この設定は、 管理内の アカウント 設定にあります。

注： 過去 7 日間に変更された従業員が即時に削除されるのを防ぐ安全策があります。例: 従業員の退職日を、削除日数のしきい値をすでに過ぎた日付に設定した場合。これにより、管理者は誤って割り当てられた離職日を修正できるようになります。

従業員を手動で削除する場合は、1 人以上の従業員とそのすべてのデータを Peakon から削除できます。

従業員のプロファイルを削除すると、削除を元に戻して削除されたデータを取得することはできません。

マネージャーでもある従業員を削除すると、そのマネージャーに関連付けられているすべてのセグメントとセグメント データも失われます。従業員を削除するときは、確認ボックスに 「*DELETE*」 と入力します。この手順は、エラーによる従業員データの損失を防ぐのに役立ちます。この確認は言語によって異なります。例: 選択した言語が英語の場合は、「*DELETE*」 と入力します。選択した言語がフランス語の場合は、「*EFFACER*」 と入力します。

アンケート受信者リストから削除された従業員

削除された従業員レコードは、アンケート受信者リストに表示できます。従業員名をクリックすると、その従業員が在籍していた時点の従業員記録を表示できます。従業員レコードを編集することはできません。

従業員が削除されると、元従業員になります。コメントを除く、参加状況と集計データは、 元従業員の包含設定に 従います。一度削除すると、これらの従業員をアンケート受信者リストから削除することはできません。例えば：

- 従業員が誤ってラウンドに追加され、回答する前にアンケート対象チェックボックスがオフになっている場合でも、その従業員の名前はアンケート受信者リストに表示されたままになります。
- これらの従業員を削除しても、リストからは削除されません。

このようなシナリオでは、 元従業員の集計 期間が終了し、新しい調査ラウンドが開始されると、元従業員の名前は調査受信者リストから削除されます。

従業員レコードを削除する前に、従業員の退職日をラウンド開始前になるように調整します。このアクションにより、アンケート受信者リストに含まれなくなります。

relatedlinks
概念
例: 退職した従業員の復職
タスク
過去の調査データを削除する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

概念: 従業員セグメントデータの遡及

従業員レコードに加えた変更は、次回の調査ラウンドからセグメント ダッシュボードに反映され、ダッシュボードの履歴データには影響しません。従業員が新しいマネージャーのところに異動すると、以前の回答は以前のマネージャーに残りますが、最新のスコアは新しいマネージャーに移動します。

従業員のセグメント値を過去に遡って計算すると、従業員がセグメントに提供する履歴データの量が増加します。有効期限を設定することで、遡及的に移動するデータの量を決定できます。スコアとコメントを新しいセグメントに移動すると、従業員が属していた元のセグメントからもそれらを削除します。

データのアップロードを使用するか、Peakon で直接、従業員の日付を個別または一括で遡及できます。

考慮事項

考慮	説明
データの正確性	現実を反映しない時期に従業員を遡らせることは避けてください。
有効期限	カスタム日付 オプションを選択し、従業員の日付を特定の調査開始日の前日まで遡らせます。 例: 調査が 11 月 1 日に開始された場合、従業員のセグメント値を 10 月 31 日まで遡って計算します。開始日は 、何かを時間の開始まで遡る場合にのみ使用します。
機密保持	日付を遡及することは、特に少人数のグループ、あるいは個人に対して日付を遡及する場合、機密性にリスクをもたらす可能性があります。
アンケートの頻度	従業員記録を頻繁に更新する場合、調査頻度を高くすると、遡及調査の必要性が減ります。
重点分野と強み	日付を遡っても、既存の焦点領域と焦点セグメントは再計算されません。焦点領域は各調査ラウンドの終了時に計算されます。
属性設定	いつでも、属性を追加し、その値を過去に遡って設定し、あたかもそれが常に存在していたかのように、新しいセグメントを遡及的に入力することが可能です。
歴史的運動	セグメント間の従業員の履歴セグメント移動が失われるため、遡及を元に戻すことはできません。

ベストプラクティス

新しいマネージャーがチームを引き継ぐ場合、標準的な方法として遡及することはお勧めしません。古いフィードバックは、新しいマネージャーにとって関連性がなかったり、実用的なものではない可能性があり、以前のマネージャー向けの機密情報が含まれている可能性があります。履歴データへのアクセスを提供することが、従業員の期待や調査結果の取り扱いに関するコミュニケーションと一致しているかどうかを検討してください。

新しいマネージャーのダッシュボードから古いスコアを除外すると、マネージャーが確認できるスコアが自分の努力を正確に反映したものになります。

新しいマネージャーが新しいチームの履歴コンテキストを必要とする場合は、管理ラインの変更前の古いマネージャーのダッシュボード、セグメント ヒート マップ、およびコメントをエクスポートできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
概念
概念: 従業員とセグメントの変更が発生する場合
例: 個々の従業員のセグメント値を遡及する
例: データインポートを使用して従業員セグメント値を遡及する
例: 従業員セグメント値を一括で遡及適用する
例: 既存のチームを新しいシニアリーダーにバックデートする

コンセプト: 従業員情報の同期

背景

Peakon の各従業員には、基本情報と人口統計データを表示する専用の従業員記録ページがあります。このデータを使用して、質問やアンケートをターゲットにしたり、さまざまな人口統計属性ごとに結果を比較したりします。

従業員レコードの同期情報タブを使用してイベント ログを確認し、統合 (例: Workday または BambooHR) を使用して従業員を更新するときに発生する問題をトラブルシューティングします。

同期情報タブは、従業員の Peakon 従業員レコードに有効な外部 ID (例: Workday ID) がある場合にのみデータを返します。

同期情報

設定	説明
外部 ID	この従業員の外部 ID を表示します。変更することはできません。外部 ID は、統合システムで使用される従業員の ID です。
情報を更新	システムから最新の詳細を更新して表示することで、従業員データを更新します。
同期従業員	完全同期を実行せずに個々の従業員レコードを同期します。
情報	統合システムから取得したこの従業員に関するデータを表示します。*mappedEmployees* オブジェクトの、*attributes*、*employees*、*phones* セクションを確認します。*rawEmployee* オブジェクトは無視します。
ログ	特定の従業員のイベント ログからすべてのイベントを表示します。エラー ログを使用して、問題をトラブルシューティングできます。訪問 トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー 統合の問題をトラブルシューティングする方法の詳細については、こちらをご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: Workday 従業員同期
コンセプト: BambooHR統合
タスク
手順: Workday 統合の設定
BambooHR統合の設定
例
トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: 電話番号サインイン

背景

電話番号サインインを使用すると、ユーザーは電子メールとパスワードの代わりに、SMS で認証された電話番号を使用して Peakon にアクセスできます。この機能は、セキュリティ対策を維持しながら便利なログイン方法を提供します。

アクセス

管理者は、ユーザーが電話番号でサインインできるかどうかを制御します。この機能を有効にするには、管理者は 電話番号サインインを設定する 。従業員記録に電話番号が含まれていることを確認します。

考慮事項

電話番号でログインしたユーザーは、自分の従業員個人データにのみアクセスできます。マネージャーにはマネージャーダッシュボードは表示されず、代わりに個人用ダッシュボードにアクセスします。

Peakon は、SMS 配信用の一般的な外部プロバイダーである Twilio を利用します。ただし、SMS テクノロジーは本質的に電子メールよりも信頼性が低く、配信率は国固有の規制、通信事業者、加入者の構成によって影響を受ける可能性があります。詳細については、 コンセプト: SMS アンケート通知

relatedlinks
タスク
電話番号サインインを設定する

参考: データインポートのエラーと警告

従業員データをアップロードするときに、警告とエラーの両方が発生する可能性があります。

- エラーが発生すると、データがアップロードされる前にインポートが失敗します。別のインポートを試みる前に、エラーの原因を修正してください。
- 警告があってもインポートは続行されます。これらの警告はインポートの概要に表示されます。警告の完全なリストを確認するには、アップロードが完了したらインポート ログをダウンロードすることをお勧めします。セキュリティ上の理由により、ページを終了した後はインポート ログを取得できなくなります。

警告

警告	説明
列 **X** に値がないため、行はスキップされます。	従業員の必須列に値が入力されていません。
行の識別子が見つからないため、スキップします。	従業員の電子メールまたは従業員 ID が存在することを確認します。
列 **X** にフィールドが見つからないため、無視されます。	この列に Peakon 上の一致する属性名があることを確認します。
フィールド **X** に列が見つからないため、このフィールドには値がインポートされません。	どの列ヘッダーにも対応しない (必須ではない) 属性が定義されています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

警告	説明
属性 **Manager** の電子メール、名前、または従業員番号 **X** を持つ従業員が見つかりません。	既存の従業員レコードに記載されているマネージャーの詳細と一致する従業員レコードがシートまたは Peakon に存在しません。マネージャーの従業員レコードをシートに追加して、再度アップロードします。
名前が **X** の従業員は **[**セグメント名**]** の一部ではないため、スキップします。	メインアカウント管理者の場合: ダッシュボードを特定のセグメント コンテキストに設定しながら、データ ファイルをアップロードします。ファイルには、そのセグメント コンテキスト外の従業員が含まれています。メインの会社レベルのコンテキストに切り替えて、ファイルを再アップロードします。 ローカル管理者または制限付き管理者の場合: 管理している特定のセグメントには存在しないものの、より広いアカウントにすでに存在する従業員をアップロードしています。彼らはその属性の別のセグメントの一部であるか、従業員レコードの属性フィールドが空です。メイン アカウント管理者に、この従業員を管理対象のセグメントに追加するよう依頼してください。
メールアドレス**X**を持つ従業員はすでに存在します。	従業員の一意の識別子は Peakon にすでに存在しますが、アップロードによりその従業員の重複が作成されようとしています。複数の従業員レコードに渡って、一意の識別子が個別に存在する可能性があります。一意の識別子を上書きしようとしても、アップロードでは従業員レコードを統合できません。 従業員を見つけて手動で変更する方法があります。 • 現在の従業員と退職者の両方を対象に、この従業員を Peakon で電子メール アドレスで検索してみます。 • Peakon で見つからない場合は、データ ファイルで電子メール アドレスを検索してください。従業員の行の従業員IDを参照してください。おそらく、その従業員 ID を持つ従業員が Peakon に存在しますが、電子メール アドレスが異なります。現在の従業員リスト (退職者も含む) をエクスポートし、そこに既存の従業員 ID を見つけることができます。
電子メール **X** は、会社のドメイン **X** のいずれにも一致しません。	ドメインを Peakon アカウントに承認済みドメインとして追加するには、カスタマー ケアに連絡する必要があります。

エラー

エラー	説明
Excel ファイルを読み取ることができません。	まず Microsoft Excel で開いて保存してみてください。
ワークブックを開くことができません。パスワードで保護されていますか?	Microsoft Excel シートがパスワードで保護されていないことを確認してください。
シートには最大行数を超える行が含まれています **(**実際の制限は属性によって異なります**)**。	余分な行にデータが含まれていないが、フォーマットまたはスタイルが適用されている場合にも、エラーが発生する可能性があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

エラー	説明
ワークブック内に複数のシートが見つかりました。存在するシートは 1 つだけです。	追加のシートを削除します。
ワークシートが見つかりません。	必ず Microsoft Excel を使用してファイルを作成してください。
シートには少なくともヘッダー行とコンテンツ行が含まれている必要があります。	シートが空でないことを確認してください。
シートには X 列が含まれている必要があります。	必要な列がファイルに存在しないため、インポートが失敗します。
シートには、「電子メール」、「従業員 ID」のいずれかの識別子列が含まれている必要があります。	一意の識別子列が存在することを確認します。
電子メールを持たない従業員の識別子を削除することはできません。	各従業員には少なくとも 1 つの一意の識別子が必要です。

relatedlinks
概念
データインポートを使用して従業員レコードを管理する
トラブルシューティング: データアップロード時の日付形式エラー
トラブルシューティング: 誤ったデータインポートの修正

参考: 従業員レコードのインポートの言語コード

このトピックには、Peakon の言語コードの完全なリストが含まれています。従業員レコード言語を一括でインポートするときに、これらのコードを使用できます。見る 従業員レコードの言語をインポートする 手順についてはこちらをご覧ください。

言語	コード
アラビア語	ar
アゼルバイジャン語	az
ベンガル語	bn
ブルガリア語	bg
ミャンマー語	my
カタロニア語	ca
簡体字中国語	zh-CN
繁体字中国語	zh-TW
クロアチア語	時間

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

言語	コード
チェコ語	cs
デンマーク語	da
オランダ語	nl
英語 (英国)	en-GB
英語 (米国)	ja-JP
エストニア語	et
フェロー語	fo
フィンランド語	fi
フラマン語	vls-BE
フランス語 (カナダ)	fr-CA
フランス語 (FR)	fr-FR
ドイツ語	de
ギリシャ語	el
グジャラート語	gu-IN
ヘブライ語	彼
ヒンディー語	こんにちは さん
ハンガリー語	フー
アイスランド語	が次と一致
インドネシア語	id
イタリア語	it
日本語	ja
カナラ語	kn
韓国語	ko
ラオ語	lo
ラトビア語	lv
リトアニア語	lt
マケドニア語	mk
マレー語	ms
マラヤーラム語	ml
マオリ語	mi
マラーティー語	mr
モンゴル語	mn
ノルウェー語	いいえ
ポーランド語	pl

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

言語	コード
ポルトガル語	pt-BR
ポルトガル語	pt-PT
パンジャブ	痛み
ルーマニア語	ro
ロシア語	ru
セルビア語	sr-CS
スロバキア語	sk
スロベニア語	sl
スペイン語（ES）	es
スペイン語（LA）	es-LA
スウェーデン語	sv
タガログ語	tl
タミル語	ta
テルグ語	て
タイ語	番目
トルコ語	tr
ウクライナ語	イギリス
ウルドゥ語	あなたの
ベトナム語	vi
コサ語	xh
ズールー語	zu

relatedlinks
タスク
従業員レコードの言語をインポートする

参考: 従業員レコードのインポートにおけるタイムゾーンコード

このトピックには、Peakon のタイムゾーン コードの完全なリストが含まれています。従業員レコードのタイムゾーンを一括でインポートするときに、これらのコードを使用できます。見る 従業員レコードのタイムゾーンをインポートする 手順についてはこちらをご覧ください。

タイムゾーンコード
アフリカ/アビジャン
アフリカ/アクラ
Africa/Addis_Ababa
アフリカ/アルジェ
アフリカ/アスマラ
アフリカ/アスメラ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
Africa/Bamako
アフリカ/バンギ
アフリカ/バンジュール
アフリカ/ビサウ
アフリカ/ブランタイア
Africa/Brazzaville
アフリカ/ブジュンブラ
アフリカ/カイロ
アフリカ/カサブランカ
Africa/Ceuta
アフリカ/コナクリ
アフリカ/ダカール
Africa/Dar_es_Salaam
アフリカ/ジブチ
アフリカ/ドゥアラ
Africa/El_Aaiun
アフリカ/フリータウン
アフリカ/ハボローネ
アフリカ/ハラレ
Africa/Johannesburg
アフリカ/カンパラ
アフリカ/ハルツーム
アフリカ/キガリ
アフリカ/キンシャサ
アフリカ/ラゴス
アフリカ/リーブルビル
アフリカ/ロメ
アフリカ/ルアンダ
アフリカ/ルブンバシ
アフリカ/ルサカ
アフリカ/マラボ
アフリカ/マプト
アフリカ/マセル
アフリカ/ムババーネ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
アフリカ/モガディシュ
アフリカ/モンロビア
アフリカ/ナイロビ
アフリカ/ンジャメナ
アフリカ/ニアメ
アフリカ/ヌアクショット
アフリカ/ワガドゥグー
アフリカ/ポルトノボ
Africa/Sao_Tome
アフリカ/トンブクトゥ
アフリカ/トリポリ
アフリカ/チュニス
アフリカ/ウィントフック
アメリカ/アダック
アメリカ/アンカレッジ
アメリカ/アンカレッジ
アメリカ/アンギラ
アメリカ/アンティグア
アメリカ/アラグアイナ
America/Argentina/Buenos_Aires
アメリカ/アルゼンチン/カタマルカ
America/Argentina/ComodRivadavia
アメリカ/アルゼンチン/コルドバ
アメリカ/アルゼンチン/フフイ
America/Argentina/La_Rioja
アメリカ/アルゼンチン/メンドーサ
America/Argentina/Rio_Gallegos
アメリカ/アルゼンチン/サルタ
アメリカ/アルゼンチン/サンファン
アメリカ/アルゼンチン/サンルイス
アメリカ/アルゼンチン/トゥクマン
アメリカ/アルゼンチン/ウシュアイア
アメリカ/アルバ
アメリカ/アスンシオン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
アメリカ/アティコカン
アメリカ/アトカ
アメリカ/バイーア
アメリカ/バルバドス
アメリカ/ベレン
アメリカ/ベリーズ
America/Blanc-Sablon
America/Boa_Vista
アメリカ/ボゴタ
アメリカ/ボイジー
America/Buenos_Aires
America/Cambridge_Bay
America/Campo_Grande
アメリカ/カンクン
アメリカ/カラカス
アメリカ/カタマルカ
アメリカ/カイエン
アメリカ/ケイマン諸島
アメリカ/シカゴ
アメリカ/シカゴ
アメリカ/チワワ
America/Coral_Harbour
アメリカ/コルドバ
America/Costa_Rica
アメリカ/クイアバ
アメリカ/キュラソー
アメリカ/デンマークハウン
アメリカ/ドーソン
America/Dawson_Creek
アメリカ/デンバー
アメリカ/デンバー
アメリカ/デトロイト
アメリカ/ドミニカ
アメリカ/エドモントン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
アメリカ/エイルネペ
America/El_Salvador
アメリカ/エンセナダ
America/Fort_Wayne
America/Fortaleza
America/Glace_Bay
アメリカ/ゴッドタブ
America/Goose_Bay
America/Grand_Turk
アメリカ/グレナダ
アメリカ/グアドループ
アメリカ/グアテマラ
アメリカ/グアヤキル
アメリカ/ガイアナ
アメリカ/ハリファックス
アメリカ/ハバナ
アメリカ/エルモシージョ
アメリカ/インディアナ州/インディアナポリス
アメリカ/インディアナ/ノックス
アメリカ/インディアナ/マレンゴ
America/Indiana/Petersburg
America/Indiana/Tell_City
アメリカ/インディアナ州/ベベイ
アメリカ/インディアナ州/ヴィンセンズ
アメリカ/インディアナ/ウィナマック
アメリカ/インディアナポリス
アメリカ/イヌヴィク
アメリカ/イカルイト
アメリカ/ジャマイカ
アメリカ/フフイ
アメリカ/ジュノー
アメリカ/ケンタッキー州/ルイビル
アメリカ/ケンタッキー州/モンティセロ
America/Knox_IN

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
America/La_Paz
アメリカ/リマ
America/Los_Angeles
America/Los_Angeles
アメリカ/ルイビル
アメリカ/マセイオ
アメリカ/マナグア
アメリカ/マナウス
アメリカ/マリゴ
アメリカ/マルティニーク
アメリカ/マタモロス
America/Mazatlan
アメリカ/メンドーサ
アメリカ/メノミニー
アメリカ/メリダ
America/Mexico_City
アメリカ/ミクロン島
アメリカ/モンクトン
アメリカ/モンテレー
アメリカ/モンテビデオ
アメリカ/モントリオール
アメリカ/モントセラト
アメリカ/ナッソー
アメリカ/ニューヨーク
アメリカ/ニューヨーク
アメリカ/ニピゴン
アメリカ/ノーム
アメリカ/ノローニャ
America/North_Dakota/Center
America/North_Dakota/New_Salem
アメリカ/オヒナガ
アメリカ/パナマ
アメリカ/パンニルトゥング
アメリカ/パラマリボ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タイムゾーンコード
アメリカ/フェニックス
アメリカ/フェニックス
America/Port_of_Spain
アメリカ/ポルトープランス
America/Porto_Acre
America/Porto_Velho
America/Puerto_Rico
America/Puerto_Rico
America/Rainy_River
America/Rankin_Inlet
アメリカ/レシフェ
アメリカ/レジーナ
アメリカ/レゾリュート
America/Rio_Branco
アメリカ/ロサリオ
America/Santa_Isabel
アメリカ/サンタレン
アメリカ/サンティアゴ
America/Santo_Domingo
America/Sao_Paulo
アメリカ/スコアズビースンド
アメリカ/シップロック
America/St_Barthelemy
America/St_Johns
アメリカ/セントキッツ
America/St_Lucia
America/St_Thomas
America/St_Vincent
America/Swift_Current
アメリカ/テグシガルパ
アメリカ/チューレ
America/Thunder_Bay
アメリカ/ティファナ
アメリカ/トロント

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
アメリカ/トルトラ島
アメリカ/バンクーバー
アメリカ/ヴァージン
アメリカ/ホワイトホース
アメリカ/ウィニペグ
アメリカ/ヤクタット
アメリカ/イエローナイフ
南極/ケーシー
南極/デイビス
南極大陸/デュモンデュルヴィル
南極大陸/マッコーリー
南極/モーソン
南極/マクマード
南極/パーマー
南極大陸/ロザラ
Antarctica/South_Pole
南極/昭和
南極大陸/ボストーク
北極圏/ロングイェールビーン
アジア/アデン
アジア/アルマトイ
アジア/アンマン
アジア/アナディリ
Asia/Aqtau
アジア/アクトベ
アジア/アシガバート
アジア/アシガバード
Asia/Baghdad
アジア/バーレーン
アジア/バクー
Asia/Bangkok
アジア/ベイルート
アジア/ビシュケク
アジア/ブルネイ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
Asia/Calcutta
アジア/チョイバルサン
アジア/重慶
アジア/重慶
アジア/コロンボ
Asia/Dacca
アジア/ダマスカス
アジア/ダッカ
アジア/ディリ
アジア/ドバイ
アジア/ドゥシャンベ
Asia/Gaza
アジア/ハルビン
Asia/Ho_Chi_Minh
Asia/Hong_Kong
アジア/ホブド
アジア/イルクーツク
アジア/イスタンブール
アジア/ジャカルタ
アジア/ジャヤプラ
アジア/エルサレム
アジア/カブール
Asia/Kamchatka
アジア/カラチ
Asia/Kashgar
アジア/カトマンズ
アジア/カトマンズ
Asia/Kolkata
アジア/クラスノヤルスク
Asia/Kuala_Lumpur
アジア/クチン
アジア/クウェート
アジア/マカオ
アジア/マカオ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タイムゾーンコード
アジア/マガダン
アジア/マカッサル
アジア/マニラ
アジア/マスカット
アジア/ニコシア
Asia/Novokuznetsk
アジア/ノボシビルスク
アジア/オムスク
アジア/口頭発表
Asia/Phnom_Penh
アジア/ポンティアナック
アジア/平壌
アジア/カタール
Asia/Qyzylorda
アジア/ラングーン
アジア/リヤド
アジア/サイゴン
アジア/サハリン
アジア/サマルカンド
アジア/ソウル
Asia/Shanghai
アジア/シンガポール
アジア/台北
アジア/タシケント
アジア/トビリシ
アジア/テヘラン
Asia/Tel_Aviv
アジア/ティンブー
アジア/ティンプー
アジア/東京
Asia/Ujung_Pandang
アジア/ウランバートル
Asia/Ulan_Bator
アジア/ウルムチ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
アジア/ビエンチャン
アジア/ウラジオストク
アジア/ヤクーツク
アジア/エカテリンブルク
アジア/エレバン
Atlantic/Azores
大西洋/バミューダ
大西洋/カナリア諸島
Atlantic/Cape_Verde
Atlantic/Faeroe
Atlantic/Faroe
Atlantic/Jan_Mayen
Atlantic/Madeira
Atlantic/Reykjavik
Atlantic/South_Georgia
Atlantic/St_Helena
アトランティック/スタンレー
オーストラリア/ACT
オーストラリア/アデレード
オーストラリア/ブリスベン
Australia/Broken_Hill
オーストラリア/キャンベラ
オーストラリア/カリー
オーストラリア/ダーウィン
オーストラリア/ユークラ
オーストラリア/ホバート
Australia/LHI
オーストラリア/リンデマン
Australia/Lord_Howe
オーストラリア/メルボルン
オーストラリア/北
オーストラリア/ニューサウスウェールズ州
オーストラリア/パース
オーストラリア/クイーンズランド

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
オーストラリア/南
オーストラリア/シドニー
オーストラリア/タスマニア
オーストラリア/ビクトリア州
オーストラリア/西
オーストラリア/ヤンコウィナ
ヨーロッパ/アムステルダム
ヨーロッパ/アンドラ
ヨーロッパ/アテネ
Europe/Belfast
Europe/Belgrade
ヨーロッパ/ベルリン
Europe/Bratislava
Europe/Brussels
ヨーロッパ/ブカレスト
ヨーロッパ/ブダペスト
ヨーロッパ/キシナウ
ヨーロッパ/コペンハーゲン
ヨーロッパ/ダブリン
ヨーロッパ/ジブラルタル
ヨーロッパ/ガーンジー島
ヨーロッパ/ヘルシンキ
Europe/Isle_of_Man
ヨーロッパ/イスタンブール
ヨーロッパ/ジャージー
ヨーロッパ/カリーニングラード
ヨーロッパ/キエフ
ヨーロッパ/リスボン
ヨーロッパ/リュブリャナ
ヨーロッパ/ロンドン
ヨーロッパ/ルクセンブルク
ヨーロッパ/マドリード
ヨーロッパ/マルタ
ヨーロッパ/マリエハムン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイムゾーンコード
ヨーロッパ/ミンスク
ヨーロッパ/モナコ
ヨーロッパ/モスクワ
ヨーロッパ/ニコシア
ヨーロッパ/オスロ
ヨーロッパ/パリ
ヨーロッパ/ポドゴリツァ
ヨーロッパ/プラハ
ヨーロッパ/リガ
ヨーロッパ/ローマ
ヨーロッパ/サマラ
Europe/San_Marino
Europe/Sarajevo
ヨーロッパ/シンフェロポリ
Europe/Skopje
ヨーロッパ/ソフィア
ヨーロッパ/ストックホルム
ヨーロッパ/タリン
ヨーロッパ/ティラナ
ヨーロッパ/ティラスポリ
ヨーロッパ/ウージュホロド
ヨーロッパ/ファドゥーツ
ヨーロッパ/バチカン
ヨーロッパ/ウィーン
ヨーロッパ/ビリニュス
ヨーロッパ/ヴォルゴグラード
ヨーロッパ/ワルシャワ
ヨーロッパ/ザグレブ
ヨーロッパ/ザポリージャ
ヨーロッパ/チューリッヒ
インド/アンタナナリボ
インド/チャゴス
インド/クリスマス
インディアン/ココナッツ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タイムゾーンコード
インディアン/コモロ
インド洋/ケルゲレン海
インド/マヘ島
インド/モルディブ
インド/モーリシャス
インディアン/マヨット
インディアン/レユニオン
パシフィック/アピア
パシフィック/オークランド
パシフィック/チャタム
太平洋/イースター
太平洋/エファテ島
パシフィック/エンダーベリー
太平洋/ファカオフォ
太平洋/フィジー
太平洋/フナフティ
太平洋/ガラパゴス諸島
パシフィック/ガンビア
太平洋/ガダルカナル島
太平洋/グアム
太平洋/ホノルル
太平洋/ホノルル
パシフィック/ジョンストン
太平洋/キリシマティ
太平洋/コスラエ
太平洋/クェゼリン
パシフィック/マジュロ
太平洋/マルケサス諸島
太平洋/ミッドウェー
太平洋/ナウル
太平洋/ニウエ
パシフィック/ノーフォーク
太平洋/ヌメア
Pacific/Pago_Pago

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タイムゾーンコード
太平洋/パラオ
太平洋/ピトケアン
太平洋/ポナペ
Pacific/Port_Moresby
太平洋/ラロトンガ
太平洋/サイパン
太平洋/サモア
太平洋/タヒチ
太平洋/タラワ
太平洋/トンガタプ
太平洋/トラック
太平洋/ウェーク
パシフィック/ウォリス
太平洋/ヤップ

relatedlinks
タスク
従業員レコードのタイムゾーンをインポートする

例: 退職した従業員の復職

この例では、履歴データと一意の識別子を保持しながら、以前に退職した従業員を復職させる方法について説明します。離職日 属性フィールドに値を持つ従業員データ内に従業員レコードがまだ存在する従業員を復職させることができます。従業員レコードを完全に削除した後で、従業員を復職させることはできません。

このタスクについて

組織を退職した従業員が復帰し、以前と同じ従業員番号とメールアドレスを使用することになります。現在、従業員レコードの「 離職日」 属性では 「退職」 と分類されているため、現在の従業員として復帰させる必要があります。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 雇用状況 フィルターを選択します。
3. 「現在は雇用されていない」を選択します。
4. 従業員の名前を検索します。
5. 従業員記録を開きます。
6. 離職日 フィールドをクリックします。
7. フィールドの内容を空にするには、バックスペース ボタンを押します。
8. [変更を保存]を押します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タスクの結果

従業員記録から離職日を削除すると、その従業員が現在の従業員であることが Peakon に示されます。オープンラウンドがある場合は、従業員を即座にアンケートラウンドに追加できます。従業員が個人ダッシュボードを持っている場合は、離職前の履歴スコアやコメントも表示できます。システムは、従業員が退職しなかったかのように扱います。

従業員がマネージャーであり、そのマネージャーにまだ部下がいる場合は、そのレポート ライン セグメントも復活します。このセグメントには、チームの過去のスコアとコメントが含まれますが、マネージャーが行った会話、承認、アクションは含まれません。マネージャーが以前に複数のアクセス制御グループに属していた場合は、手動で再度追加します。

例: 個々の従業員のセグメント値を遡及する

この例には、Peakon で個々の従業員のセグメント値を直接遡及させる方法が記載されています。1 人の従業員の日付を遡って設定するのは、誤ってその従業員が間違ったセグメントに属していた場合のみであることに注意してください。1 人の従業員の日付を遡ると、その従業員のみの履歴スコアとコメントが引き継がれるため、機密性が損なわれる可能性があります。

このタスクについて

もともとフランスで働いていた従業員が最近ドイツに転勤しました。アップロードしたデータ ファイルに変更が加えられなかったため、Peakon では従業員のオフィス所在地は依然としてフランスのままです。変更以降、組織では複数回の調査を実施しました。

この従業員の間違いを修正するには、設定された オフィス所在地 セグメントを、有効日を 2022 年 1 月 1 日としてドイツに移動する必要があります。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 従業員を検索し、その従業員レコードを開きます。
3. オフィス所在地 を ドイツに設定します。
4. 「オフィスの場所」 属性の横にある小さな時計アイコンをクリックします。
5. カスタム日付 オプションを選択します。
6. 2022年1月1日に設定します。
7. 「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

1 月 1 日以降の従業員の調査データまたは参加は、フランス セグメントからドイツ セグメントに移動します。この日付以前の調査データまたは参加は、表示ウィンドウからなくなるまでフランス セグメントに残ります。

relatedlinks
概念
概念: 従業員セグメントデータの遡及

例: データインポートを使用して従業員セグメント値を遡及する

この例では、Peakon で直接、従業員グループのセグメント値を一括して遡及処理する方法について説明します。

このタスクについて

貴社では、既存の属性を使用してすでに複数の調査を実施しています。最近、「**Region**」 という名前の新しい属性を作成し、従業員セグメント値をアップロードする必要があります。履歴データを持つツールに 地域 属性が常に存在しているかのように機能するはずです。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

手順

1. 次の列に従業員データを入力してデータ ファイルを準備します: 名、 姓、 電子メール、 従業員 *ID*、 地域。電子メール と 従業員 *ID* の両方がない場合は、 1 つだけで十分です。他の属性列を含めないでください。そうしないと、それらの列も過去の日付になります。
2. **[管理] > > [従業員] > > [インポート]**に移動します。
3. **[有効開始日を設定]**をクリックします。
4. 最初の調査ラウンドの 1 日前の日付を選択します。
5. 「**Excel** ファイルを選択**...**」 をクリックして、ファイルをインポートします。
6. インポート ログをダウンロードし、エラーや警告がないか確認します。

タスクの結果

インポートした各従業員は、遡及的に 地域 属性内のセグメントの一部になります。次のラウンドが終了すると、セグメントに重点領域と強みなどが含まれるようになります。

relatedlinks
概念
概念: 従業員セグメントデータの遡及

例: 従業員セグメント値を一括で遡及適用する

この例では、Peakon で直接、従業員グループのセグメント値を一括して遡及処理する方法について説明します。

このタスクについて

キングスクロスに拠点を置くロンドンオフィスは最近、 キングスクロス と カナリーワーフの 2 つの場所に分割されました。*Canary Wharf* の新しい オフィス所在地 セグメントを作成し、すでに従業員をそこに移動しました。キングスクロスオフィスに残った従業員は元のセグメントに留まりました。

その後、両方の場所セグメントの履歴データを比較する必要があると判断しました。カナリー ワーフ セグメントは、これらの従業員が常にそのセグメントの一部であったかのように機能する必要があります。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 左側のフィルターを使用して、**[Office Location]**を選択します。
3. カナリーワーフに設定してください。
4. すべての従業員を選択します。
5. 編集をクリックします。
6. **[オフィス所在地]** フィールドの横にある小さな時計アイコンをクリックします。
7. **[スタート]**を選択します。
8. 「バックデート」をクリックします。
9. **[変更を確認]**をクリックし、**[変更を保存]** をクリックします。

タスクの結果

カナリーワーフ セグメントには、開始時点までのすべての履歴データが含まれます。King's Cross セグメントには、自社の従業員からの履歴データのみが含まれます。

relatedlinks
概念
概念: 従業員セグメントデータの遡及

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

例: 既存のチームを新しいシニアリーダーにバックデートする

この例では、2 人の上級リーダー間のマネージャー関係を遡及的に設定することで、チーム全体を最上級リーダーが自動的にアクセスできるようにする方法を説明します。このアクションにより、シニア マネージャーの古いスコアとコメントも、ディレクターの直属の部下セグメントに移動されます。このような機密性に関する懸念を回避するには、代わりにディレクターをシニア マネージャーのセグメントのセグメント マネージャーとして設定することができます。

このタスクについて

マーケティングチームに新しいディレクターが加わりました。既存のマーケティング担当シニアマネージャーが彼らに報告することになります。新しいディレクターは、新しいビジネス ユニットに関する履歴データを必要とするため、拡張チームを表示すると、古い調査ラウンドも含まれるようになります。

シニアマネージャーのチームにはすでに履歴データが含まれています。この履歴データを新しいディレクターに表示するには、シニア マネージャーの マネージャー セグメント値を遡及させる必要があります。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 上級管理者の従業員レコードを検索して開きます。
3. **Manager** 属性に新しいディレクターの名前が含まれていることを確認します。
4. マネージャー 属性の小さな時計アイコンをクリックします。
5. **[スタート]**を選択します。
6. 「バックデート」をクリックします。
7. **[変更を確認]**をクリックし、**[変更を保存]** をクリックします。

タスクの結果

シニアマネージャーとディレクターの間のレポートラインは、遡及的に適用されるようになりました。ディレクターは、拡張チームが常に自分に報告しているかのように見ることができます。

relatedlinks
概念
概念: 従業員セグメントデータの遡及

例: 従業員アンケートの一括更新

このタスクについて

このトピックでは、単一のタスクで従業員グループのアンケート包含ステータスを更新する方法について説明します。

調査対象チェックボックスにより、従業員を調査に含めるかどうかが決まります。詳細については、 概念: 従業員を非アクティブに設定する 。

ユーザー インターフェイス経由、または **Excel** からのインポート ツールを使用して CSV ファイルを使用して、アンケートの包含ステータスを一括更新できます。

始める前に

- セキュリティ: 管理者 アクセス。
- 従業員のアクセス制御権限を更新します 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ユーザーインターフェース経由でアンケートの含める情報を更新する

手順

1. 更新する 会社の コンテキストまたはセグメントのいずれかで、**[管理] [** > 従業員]に移動します。
2. 更新するユーザー グループに検索をフィルターします。
3. すべての従業員を選択するか、更新が必要な従業員のみを選択します。
4. ページの右上隅にある **[編集]** を 選択します。
5. ページの下部に移動して、「アンケートの対象」 フィールドを選択します。
6. 必要に応じてチェックボックスを選択またはクリアします
7. 変更を保存します。

Excel インポートによるアンケートの含める内容の更新

手順

1. 更新する 会社の コンテキストまたはセグメントのいずれかで、**[管理] [** > 従業員]に移動します。
2. 検索をフィルタリングし、非アクティブとしてマークする従業員のグループを選択します。
3. 従業員のリストをエクスポートします 。
4. 生成されたエクスポートをダウンロードし 、Excel ファイルを開きます。
5. 従業員 **ID** または メール、 名、 姓 、 アンケートの対象を除くすべての列を削除します。
6. 調査対象 列のセルを 有効 または 無効 に更新し、変更をファイルに保存します。
7. Peakon で、[インポート]を選択し、**[Excel** ファイルを選択] を選択します。
8. 完了したら、「結果を表示」をクリックして概要とエラー ログを確認します 。
9. (オプション)「ログのダウンロード」 をクリックして、エラーを詳しく確認します。
10. 変更内容を確認したら 、「完了しました」 をクリックして従業員ページに戻ります。

トラブルシューティング: データアップロード時の日付形式エラー

原因: Excel では日付は 1900 年 1 月 1 日からの日数として保存されます。値を日付形式に設定しましたが、Microsoft Excel では数値ではなくテキストとして読み取ります。Peakon はテキスト値を日付値に変換できません。

Microsoft Excel がフィールドを日付として保存しているかどうかをテストするには、フィールドを一般データ型に変換します。プレビュー ウィンドウのサンプル値に日付が表示される場合、それは数値ではなくテキスト値です。

ソリューション: Microsoft Excel の「テキストを列に分割」機能を使用します。

手順

1. ヘッダーを除く、影響を受ける列を選択します。列の最初の日付を選択し、キーボードで Ctrl + Shift + ↓ をクリックします。
2. Microsoft Excel ファイルの上部にある [データ] タブをクリックします。
3. [テキストを列に分割] ボタンを選択すると、[テキストを列に分割] ウィザードが開きます。
4. ウィザードの 1 ページ目または 3 ページ目で、[区切り] オプションを選択し、[次へ] をクリックします。
5. 3 ページ中 2 ページ目はそのままにして、タブ オプションを選択し、「次へ」をクリックします。
6. 3 ページ中 3 ページ目で、「日付」オプションを選択し、日付の現在の形式を選択します。例: 日付が DD-MM-YYYY の場合は、DMY を選択します。
7. 「完了」をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
データインポートを使用して従業員レコードを管理する
参考: データインポートのエラーと警告

トラブルシューティング: 誤ったデータインポートの修正

原因: データ ファイル内の一部の従業員に、誤ったセグメント値が含まれていました。例: 前のマネージャー。アップロード以降、数回の調査を実施しました。

ソリューション: このデータをインポートした日付を特定し、データ インポートを使用して遡及的な有効期限で修正を行います。正確なアップロード日がわかれば、影響を受ける調査ラウンドの前の日付までの正しい情報を検証できます。

手順

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

1. 必須の列 (名、姓、電子メール、従業員 ID) と修正が必要なマネージャー列を含むファイルを準備します。データが正しいことを確認してください。
2. **[管理] > > [従業員] > > [インポート]**に移動します。
3. **[有効開始日を設定]**をクリックします。
4. 元のアップロードの前日を有効期限として設定します。
5. ファイルをインポートします。

relatedlinks
概念
データインポートを使用して従業員レコードを管理する
参考: データインポートのエラーと警告

トラブルシューティング: アンケートメールが返送される

原因: アンケートメールは受信者のメールサーバーによって拒否された場合、返送されます。

バウンスされた電子メールは、電子メールがスパムに分類されたり、従業員が Peakon の電子メールの購読を解除したりすることとは異なります。

バウンスメールには 2 つの種類があります。

- ソフトバウンス。例: 受信者の受信トレイがいっぱいでした。従業員の電子メール送信を再度有効にすると、通常はソフトバウンスが解決されます。
- ハードバウンス。例: 入力ミスによりメールアドレスが間違っています。根本的な問題が解決されるまで、電子メールの送信を再度有効にすることはできません。

ソリューション: 解決策は主にバウンスの種類とその原因によって異なります。まず、メールが返送された従業員を特定します。

手順

セキュリティ: 従業員を管理します。

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. フィルター 「電子メールステータス」を選択します。
3. フィルターを 「バウンス」に設定します。
4. メールが返送された従業員の従業員レコードを開きます。**[電子メール]** フィールドの近くにある **[再有効化]** ボタンにマウス カーソルを合わせると、エラー メッセージが表示されます。

   バウンスされたメールを一括して再度有効にすることはできないことに注意してください。バウンスしたメールが大量に発生する場合は、グループ全体の考えられる原因を把握するために、従業員のサンプルをランダムにチェックすることをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

5. エラー メッセージがソフト バウンスを示しているのか、ハード バウンスを示しているのかを識別し、適切な解決策を使用します。

タイプ	解決
ソフトバウンス	電子メール アドレスが正しく、根本的な問題が認識されていない場合は、[再有効化] をクリックして電子メールの送信を再試行します。 アンケートラウンドが開いている場合は、再送信は即時に行われます。電子メールが引き続きバウンスする場合、バウンス メッセージは残ります。
ハードバウンス	メールアドレスが正しいことを確認してください。確認事項: • タイプミス。 • 新しい姓。 • ドメイン。例: kinetar.com と kinetar.co.uk。 複数の電子メール アドレスに入力ミスが見つかった場合は、従業員をエクスポートし、修正した電子メール アドレスで再インポートすることで、一括更新できます。電子メール アドレスが有効で、アンケート ラウンドが開いている場合、Peakon は新しい電子メール アドレスに電子メールを自動的に再送信します。 データ インポートを使用して電子メール アドレスを更新する場合は、システムが既存の従業員を更新できるように、従業員 ID が同じままであることを確認してください。 電子メール アドレスがすでに正しい場合は、IT チームと協力して、[再有効化] ボタンにマウスを移動したときに表示されるエラー メッセージに表示されている問題を解決してください。問題を解決した後も、電子メールの送信を再度有効にして、問題が解決するかどうかを確認できます。

ユーザー権限

セットアップの考慮事項: アクセス制御

このトピックは、アクセス制御の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- Peakon の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

それは何なのか

アクセス制御により、管理者はダッシュボード、従業員記録、管理に関するグループ設定を制御できます。アクセス制御は 属性と連携して、割り当てられたセグメント内でユーザーが実行できるアクティビティの全範囲を形成します。

ビジネス上のメリット

各アクセス制御グループに適切な権限を構成することで、データのセキュリティと関係者の適切なアクセス レベルが確保されます。

独自のカスタム アクセス グループを作成して、組織内のアクセス レベルを多様化できます。各グループでは、メンバーに一括通知したりエクスポートしたりすることもできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ユースケース

アクセス制御グループを使用すると、次のことが可能になります。

- ダッシュボードにアクセスできるグループを制御します。
- コメントを表示できるグループを制御します。
- 会社レベルのアクセス権を持つグループを制御します。
- ローカル管理者レベルのアクセスを有効にします。
- 特定のドライバーに対して専門家のアクセスを有効にします。
- 従業員用の個人用ダッシュボードを有効にします。

検討すべき質問

質問	考慮事項
管理者は何人必要ですか?	管理者は最高レベルのユーザーであり、アカウントに対する権限とすべての設定への自動アクセスを持ちます。管理者は他の管理者を追加および削除したり、アカウント全体を削除したりできます。 セキュリティ上の理由から、管理者の数を最小限に抑え、理想的には 2 人または 3 人に保つことをお勧めします。 他の関係者が会社レベルのアクセスを必要とする場合は、人事や上級リーダーなどの他の 全従業員 グループを使用することも、カスタム グループを作成することもできます。 別の組織のコンサルタントと提携して Peakon をセットアップおよび構成する場合は、 外部管理者の アクセス制御グループを使用してアクセス権を付与できます。
全社レベルのアクセスを必要とするリーダーは誰ですか?	複数のグループを設定して、さまざまな種類の会社レベルのアクセスを有効にすることができます。例: ダッシュボードとコメントへのアクセス、従業員管理へのアクセス、単一のドライバーによる スペシャリストへのアクセス 、質問管理へのアクセス。 標準グループまたは独自のカスタム オプションのいずれかである 「全従業員」 グループを使用します。
リーダーとして Peakon ダッシュボードにアクセスできないように除外する必要があるリーダー グループはありますか?	編集パネルでグループを直接無効にして非アクティブ化し、メンバーが権限を使用できないようにします。後で再度有効にすることができます。
マネージャーごとに異なるレベルの設定アクセスを作成する必要がありますか?	すべてのマネージャーを同じ設定で 1 つのグループにまとめることをお勧めします。Peakon は、従業員またはセグメントを管理するマネージャーを、 マネージャー グループに自動的に追加します。 Peakon にすでに存在する標準グループを使用して、さまざまなアクセス制御グループの設定をカスタマイズしたり、カスタム グループを作成したりできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
管理者のみがアクセスできるようにする設定はどれですか?	アンケートや質問を集中管理する場合は、管理者に対してのみこれらの設定を有効にする必要があります。特定の機能を制限するには、関連するアクセス制御グループでこれらの設定を無効にする必要があります。
ローカル管理者はアクセス制御グループのリーダーを追加および削除する必要がありますか?	アクセス グループをセグメントにリンクして、ローカル管理者がアクセス制御グループのリーダーを追加または削除できるようにします。
リーダーからのコメントやコメント情報をどの程度制限しますか?	以下の設定により、コメントの情報を制限できます。 • リアルタイムでコメントにアクセスする • コメントに関連するマネージャを表示 • セグメント別のコメントを見る 管理者に対してこれらの設定を無効にし、後で有効にした場合、設定は遡及的に適用されます。
リーダーにアクセスを通知するにはどうすればよいでしょうか?	アクセス制御グループがアクティブで設定が有効になっている場合、リーダーはライブ調査ラウンド中にダイジェスト メールを受信します。アクセス制御グループ内でリーダーに直接一括通知することもできます。
アンケート参加者向けに個人用ダッシュボードを有効にする予定はありますか?	標準の従業員グループでこの設定を有効にするか、カスタムの 個人 タイプ グループを作成してそこで有効にします。
すべてのリーダーまたは従業員にリリースする前に、少人数のグループで試用する必要がある機能はありますか?	関連する設定で新しいアクセス制御グループを作成し、テスト グループのメンバーを追加します。テストが完了したら、グループを削除し、目的のグループで機能を有効にします。
すべての質問セットの結果をすべてのアクセス制御グループで利用できるようにする必要がありますか?	各グループで質問セットを直接有効または無効にします。
リーダーシップにはどのようなレベルの専門家アクセスが必要ですか?	専門家のアクセスには 2 つの種類があります。 • 全社的なスペシャリストと、 • スペシャリストセグメント固有。 専門家の全社的なアクセス権により、管理者は、特定のドライバー (またはドライバーの組み合わせ) の全社的なデータを必要とする専門家ユーザーにアクセスを提供できます。アクセス制御グループがアクセスできるドライバーを、1 つまたは複数の質問セット内でカスタマイズできます。 このタイプの新しいスペシャリスト アクセス制御グループを作成するときに、さまざまな質問セットにわたって、そのグループのユーザーがダッシュボードで表示できるドライバーを定義できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	例: 学習開発ディレクターに成長ドライバーへのアクセスを許可し、会社全体の学習と成長の目標にアクセスできるようにします。 スペシャリストのセグメント固有のアクセス権により、管理者はセグメント固有のアクセスを提供できます。これにより、組織全体の調査データとともに、ユーザーの役割に直接関連する特定の質問セット、ドライバー、またはセグメントへのアクセスをユーザーに付与できます。 例: チームのライン マネージャーでもあるフランス地域の D&I マネージャーのアクセスを有効にして、1 つのコンテキストでチーム アクセスを表示し、セグメント別の新しいアクセス コンテキストでフランスの D&I データのみを表示します。

推奨事項

- 管理者の数を最小限に抑えます。
- 最初からすべてのマネージャーのコメント アクセスを有効にします。
- すべてのマネージャー グループに対してすべての質問カテゴリを有効にします。
- 管理者に受信させたくない通知を無効にします。
- 単一のドライバーに対して企業レベルのアクセスを必要とするユーザーに対して専門家アクセスを有効にします。

要件

影響はありません。

制限事項

管理対象従業員 タイプのアクセス制御グループは、管理者が管理対象エリア内で使用できる設定を管理します。このタイプのグループにユーザーを追加するには、レポート ラインまたは管理対象セグメントを割り当てて、まずそのユーザーをマネージャーにする必要があります。

リーダーが 2 つの同等レベルのグループに属している場合、2 つのグループの設定は同様に拘束力を持ちます。例: 管理対象の従業員 グループ 2 つ。あるグループの設定を無効にして、他のグループの設定を有効にすると、Peakon は重複するリーダーに対して設定が有効になっているとみなします。

機密コメント設定では、一般的なコメント領域だけでなく、追加のタブにも関連するコメントが表示されます。この設定を無効にしても、リーダーのコメント ビューから機密性の高いコメントは削除されません。

制限された属性へのアクセスを無効にすると、セグメントまたはそのセグメントが属する階層を管理していないリーダーのセグメントのみが非表示になります。

最初にリーダーのコメント表示アクセスを無効にして、後で有効にした場合、リーダーはダッシュボードに過去の調査データがあれば過去のコメントを表示できます。

スペシャリスト アクセス グループは、有効なドライバーを使用して、会社レベルのダッシュボードへのアクセスを自動的に提供します。スペシャリスト アクセス ユーザーに対して自由形式のコメント設定を有効にすると、ドライバーにリンクされていないため、すべての自由形式のコメントを表示できるようになります。

価値観に関する質問はエンゲージメント セットの一部であるため、エンゲージメントに関する質問がないと価値観に関する質問への一般アクセスまたは専門家アクセスを付与することはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

権限の変更は、メインの管理者グループにユーザーを追加または削除した場合を除き、影響を受けるユーザーへの通知をトリガーしません。

テナントの設定

利用可能な設定を表示するには、 管理 メニューの アクセス制御 セクションに移動します。

従業員データをインポートする前にアクセス制御設定を構成し、いつでも設定を更新できます。

セキュリティ

管理対象従業員 グループのリーダーは、割り当てられた エリアにのみアクセスできます。全従業員 グループのリーダーには会社レベルのアクセス権があります。このような従業員の数を最小限に抑え、従業員の記録、特に離職日を常に最新の状態に保つことが重要です。その結果、Peakon は離職後に離職した従業員をグループから削除することができます。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

マネージャーの動作 使用状況メトリックを使用して、Peakon マネージャー ダッシュボードへのサインインを追跡できます。さらに、各アクセス制御グループには、各マネージャーが最近アクティブになった時期が表示されます。最後のアクティビティ日付でフィルタリングしてグループ メンバーをエクスポートできます。

統合

統合を使用すると、セグメントを通じて入力されるグループ内の従業員を追加または削除できます。統合によってセグメントに従業員が入力されると、Peakon はリンクされたアクセス制御グループに従業員を自動的に追加します。管理対象従業員 グループの場合は、まず従業員にレポートラインまたは管理対象セグメントが設定されている必要があることに注意してください。

つながりとタッチポイント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
概念
概念: 一般的なアクセス制御グループ
新着記事: Peakon のセグメント別アクセス

一般アクセス制御グループを作成する

始める前に

アクセス制御グループを作成および管理できるのはシステム管理者のみです。

このタスクについて

カスタム アクセス コントロール グループを作成して、リーダーに付与されるアクセス レベルの範囲を多様化できます。 見る 概念: 一般的なアクセス制御グループ このグループ タイプについて詳しくは、こちらをご覧ください。

特定のドライバーへのユーザーアクセスを設定する必要がある場合は、 コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ その代わり。見る 概念: アクセス制御権限の継承 複数のグループに属するユーザーのエクスペリエンスを理解するため。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理の 「アクセス制御」 に移動します。
2. [グループの追加]をクリックします。
3. グループ名を入力します。
4. アクセス レベルを設定する際には、次の点を考慮してください。

オプション	説明
管理対象の社員	各グループ メンバーに、すでに管理されている従業員とセグメントへのアクセスを提供します。グループ メンバーを追加するには、まず従業員またはセグメントを管理する必要があります。
全社員	企業レベルのアクセスを提供します。有効にする設定によって、この範囲内でグループ メンバーが実行できるアクションが決まります。
個人	独自のダッシュボード データへのアクセスを提供します。

5. グループにメンバーを追加する方法を選択する際には、次の点を考慮してください。

オプション	説明
手動で選択	グループ メンバーを手動で追加または削除することが、最もよく使用されるオプションです。このオプションは手作業のため、小規模なグループに最適です。 アクセス制御領域は管理者のみが利用できるため、そのようなグループに従業員を追加または削除できるのは管理者のみです。これは、集中管理するグループに適しています。 この設定を選択した場合でも、ターゲット オプションの 「含める」 と 「除外する」 のみを使用してグループをセグメントにリンクすることで、グループ メンバーの追加と削除を自動化できます。その結果、Peakon はターゲットセグメントに従ってグループを作成します。ターゲティング オプションは後から削除できます。これは、「セグメントで選択」 オプションとは異なります。
セグメントで選択	セグメントを通じてアクセス グループのメンバーを管理すると、グループのメンバーを一括して追加または削除できます。このオプションは、以下のシナリオで役立ちますが、これに限定されるわけではありません。 • 特定のビジネス ユニットのマネージャーには、他の同じレベルのマネージャーとは異なる権限が必要です。 • コメントの表示や操作のアクセス権を持つマネージャーと持たないマネージャーを分けます。 • パーソナルダッシュボード を完全に展開する前に、段階的に展開する必要があります。 • ローカル管理者がアクセス制御グループにユーザーを安全に追加したり削除したりできるようにします。 管理対象従業員 タイプのグループでこの方法を使用する場合、レポートラインまたはセグメントを管理するユーザーのみがグループのメンバーになることができます。

6. (オプション)[質問セット] セクションで、ユーザーがアクセスできる質問セットを有効にします。価値機能はエンゲージメントの質問セットの一部であるため、ユーザーが価値調査の結果にアクセスできるようにする場合はこれを有効にします。
7. [設定] セクションで、ユーザーに必要な権限を有効にします。 見る 参考: アクセス制御設定 各設定の説明については、こちらをご覧ください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

例

マネージャー グループが設定され、メンバーに調査データを表示するアクセス権が付与されます。それぞれの事業部門セグメントを管理するローカル管理者は、自分のエリア内の従業員記録をアップロードして管理するためのアクセス権が必要です。

ニーズを満たすには、新しいアクセス制御グループを作成します。管理対象従業員の アクセス レベルを選択し、グループにユーザーを追加するには 手動で選択します 。設定では、マネージャー グループと同じ設定を有効にし、 従業員 設定セクションから必要な設定も有効にします。

これで、ローカル管理者をこのグループに手動で追加できるようになりました。これらのユーザーは標準の マネージャー グループにも残りますが、新しいグループの設定により、従業員の記録をアップロードして管理できるようになります。

次のタスク

グループにユーザーを追加します:

- 「人」 セクションで 「手動で選択」 を選択した場合は、 手動で作成されたグループのユーザーを管理する 。
- **[ユーザー]** セクション で *[*セグメント別に選択*]* を 選択した場合は、選択したセグメントに従ってグループにメンバーがすでに入力されているはずです。を見る

relatedlinks
参考
FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか?

専門家による全社的なアクセス制御グループの作成

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

会社レベルで、選択したユーザーに対して特定の質問セットやドライバーへのアクセスを有効にすることができます。例: 施設責任者は、会社レベルで環境および身体的健康のドライバーにアクセスする必要があります。

手順

1. 管理 > アクセス制御に移動します。
2. スペシャリストアクセス タブに移動します。
3. スペシャリストグループを追加
4. グループに名前を付けます。
5. [アクセス] セクションで、**[**スペシャリスト - 会社全体のアクセス**]**を選択します。
6. 質問セット 領域で質問セットとドライバーの組み合わせを選択します。
7. 設定 領域で権限を選択します。
8. **[**グループの作成**]**をクリックします。
9. 作成したアクセス制御グループの「 グループ メンバー」 タブを選択します。
10. 「ユーザーを追加」 をクリックし、従業員のドロップダウン リストから選択するか、検索バーを使用して選択します。
11. 追加する必要がある従業員を選択し、「追加」をクリックします。
12. (オプション) 従業員に通知します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
参考
FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか?
例
例: スペシャリストの全社アクセス制御グループを作成する

スペシャリストセグメントアクセス制御グループを作成する

始める前に

管理者 アクセス。

注 : 手順 5 で [スペシャリスト - セグメント アクセス] オプションが表示されない場合は、NSCA にコミュニティでカスタマー ケア ケースを送信してもらい、次の機能を有効にするようにリクエストしてください: セグメントによるアクセス。

このタスクについて

選択したユーザーに対して、その役割に直接関連する指定セグメント内の特定の質問セットやドライバーへのアクセスを有効にできます。

例: フランスの D&I マネージャーは、1 つのコンテキストでフランスの D&I およびエンゲージメントの質問セットの特定のドライバーにアクセスし、別のコンテキストでは自分のチームへのアクセスを保持する必要があります。

手順

1. 「管理 > アクセス制御」に移動します。
2. スペシャリストアクセス タブを選択します。
3. スペシャリストグループを追加
4. グループ名を追加します。
5. **[アクセス]** セクションで、**[スペシャリスト - セグメント アクセス]**を選択します。
6. 質問セット 領域で、アクセス設定と質問セットとドライバーの組み合わせを選択します。
7. 設定 領域で、このグループのユーザーに与える権限を選択します。
8. **[グループの作成]**をクリックします。
9. 作成したアクセス制御グループの「 グループ メンバー」 タブを選択します。
10. 「ユーザーを追加」 をクリックし、従業員のドロップダウン リストから選択するか、検索バーを使用して選択します。
11. 追加する必要がある従業員を選択し、「追加」をクリックします。
12. 従業員の名前の横にあるプラスアイコンをクリックして、セグメントセレクターを開きます。
13. 選択したセグメントで 「セグメントの追加」 を選択します。

    必要に応じて、ユーザーごとに任意の数のセグメントを選択できます。ユーザーにすでにセグメントが割り当てられている場合は、セグメントをクリックしてセグメントを管理したり、新しいセグメントを追加したりできます。

    ユーザーは、制限された属性を表示する権限を持っている場合にのみ、制限されたセグメントを選択できます。
14. [閉じる] をクリックします。
15. (オプション) 従業員に通知します。

タスクの結果

ユーザーはダッシュボード コンテキストを使用して、セグメント グループによるアクセスを介した新しいセグメントなど、アクセスできるコンテキストを選択できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
参考
FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか?
例
新着記事: Peakon のセグメント別アクセス

外部管理者の追加

始める前に

セキュリティ: 管理者 アクセス。

このタスクについて

外部管理者を追加するには、その詳細をアクセス制御グループに追加します。従業員として追加する必要はありません。外部管理者は、Peakon の実装と構成を支援できます。

注 : 外部管理者を追加するには、Peakon インスタンスで 「すべてのドメインを許可」 設定を有効にする必要があります。有効になっていない場合は、カスタマー ケアの Peakon インスタンス管理ケースを通じてリクエストしてください。

手順

1. 管理 > > アクセス制御に移動します。
2. **[一般アクセス]**で、**[外部管理者]** を選択します。
3. 外部管理者の追加を選択します。
4. スライド パネルにコンサルタントの詳細を追加し、**[外部管理者の追加]** を選択して変更を保存します。

タスクの結果

外部管理者は、電子メール アドレスを確認して Peakon でアカウントを設定するための電子メール招待状を受け取ります。パスワードと 2FA 認証を設定するように求められます。

パスワードと 2FA を設定すると、アカウントの設定が完了し、アカウントの有効化を確認するメールが届きます。

relatedlinks
概念
概念: 一般的なアクセス制御グループ
コンセプト: 外部管理者

手動で作成されたグループのユーザーを管理する

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

Peakon は標準のマネージャー グループと従業員グループを自動的に作成しますが、他のグループのユーザーを手動で追加したり削除したりできます。

セグメントにリンクしたグループには例外があり、リンクされたセグメントに従業員を追加または削除することによってのみ、グループを設定できます。 その場合は、 自動的に作成されたグループのユーザーを管理する 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Peakon は、管理者グループからユーザーを削除しない限り、ユーザーのアクセスを追加または削除したときに自動的に通知しません。

手順

1. 「管理 > アクセス制御」に移動します。
2. ユーザーを追加または削除するグループを開きます。
3. 「グループ メンバー」 タブに移動します。
4. ユーザーを追加するには、「ユーザーを追加」をクリックし、リストからユーザーを選択して 「追加」をクリックします。オプションで、ユーザー名の横にある **[通知]** をクリックして、サインインメールを送信します。

   管理対象従業員 タイプのグループにユーザーを追加する場合、追加できるようにするには、まず従業員またはセグメントを管理する必要があります。
5. ユーザーを削除するには、ユーザー名の横にある **[[名前]** をメンバーとして削除]をクリックします。

自動的に作成されたグループのユーザーを管理する

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

アクセス制御グループをセグメントにリンクした場合、従業員レコードを更新できるユーザーは誰でも、間接的にアクセス制御グループに従業員を追加したり、アクセス制御グループから従業員を削除したりできます。例: 従業員レコードをローカルで管理するローカル管理者がいる場合、その管理者はアクセス制御グループのメンバーを間接的に管理できます。

ユーザー インターフェースには、アクセス制御グループにリンクされているセグメントは表示されないため、従業員に使用するセグメントを関係者に指示する必要があります。

データのインポートからセグメント値を更新することもできますが、インポートで使用するセグメント名は Peakon の既存のセグメントと完全に一致している必要があります。完全に一致しない場合は、インポートによってアクセス制御グループに関連性のない新しいセグメントが作成されます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. セグメントにリンクされたアクセス制御グループに追加または削除する必要がある従業員のレコードを開きます。
3. 従業員をアクセス制御グループに追加するには、アクセス グループに入力する属性をクリックし、表示されるドロップダウンからセグメント値を選択します。
4. アクセス制御グループから従業員を削除するには、アクセス制御グループに入力する属性をクリックし、値を空にします。
5. 変更を保存

タスクの結果

結果は即時に有効となります。Peakon は、ユーザーにアクセスの変更を自動的に通知しません。

例

「コメントのあるマネージャー」 と 「コメントのないマネージャー」の2 つのマネージャー アクセス グループを作成しました。さらに、「*Manager access*」という名前の属性も作成しました。属性には 2 つ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

のアクセス グループ名に一致する 2 つのセグメントがあり、セグメントがグループにリンクされています。

ローカル管理者は、マネージャーの従業員レコードの マネージャー アクセス 属性からセグメントの 1 つを選択することで、これらのいずれかのグループにユーザーを追加できます。 そのマネージャーがユーザーまたはセグメントを管理する場合、そのマネージャーは設定したアクセス グループのメンバーになります。

アクセス制御グループのターゲットセグメント

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

セグメント ターゲティングを使用すると、選択したアクセス制御グループに特定のユーザーのみを含めたり除外したりできます。 これらの制限はいつでも編集できます。 グループ ターゲティングを設定できるのは、グループを作成した後のみです。

例: 標準のマネージャー グループでコメント アクセスを有効にしましたが、財務ビジネス ユニットではマネージャーにコメント アクセスを付与したくないとします。マネージャー グループから財務セグメントを除外し、財務セグメントのみを含むコメントなしのカスタム マネージャー グループを作成できます。

対象のアクセス制御グループに含まれる管理者にのみ、設定された権限が付与されます。

手順

1. 管理 > アクセス制御に移動します。
2. 対象とする必要があるアクセス制御グループを開きます。
3. 編集をクリックします。
4. 「含める」 または 「除外する 」設定を使用してターゲティングを設定します。
5. [変更を保存]をクリックします。

アクセス制御グループのユーザーに通知

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

Peakon は、ユーザーが管理者グループに属していない限り、ユーザーにアクセスの変更を通知しません。 他のすべてのグループのユーザーに、サインインを求めるプロンプトを手動または一括で通知できます。または、アンケートのダイジェスト通知が届くまで待つこともできます。

個人 グループタイプからユーザーに通知することはできません。例: 従業員。

サインイン通知では、他のアンケートメールと同じ言語検出とフォールバックが使用されます。 見る コンセプト: 調査言語 。

手順

1. 管理 > アクセス制御に移動します。
2. 通知する必要がある従業員を含むグループを選択します。
3. 「グループ メンバー」 タブに移動します。
4. 個々の従業員に通知するには、その名前の横にある [通知] をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

5. ユーザーに一括通知するには、「一括通知」をクリックし、関連するフィルターを選択して確認します。

プロキシビューを使用したアクセスマネージャーダッシュボード

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

プロキシ ビューを使用すると、管理者はマネージャーの視点から分析 情報、 分析 、 改善 ダッシュボード領域を表示できます。これは、権限設定の確認や問題のトラブルシューティングに役立ちます。分析のためにセグメントを表示するには、代わりにコンテキスト スイッチャーでセグメントを検索します。

プロキシ ビュー機能は、 管理者 アクセス制御グループのメンバーにのみ表示専用アクセスを提供します。

この機能は次の機能をサポートしていません:

- 個の共有ダッシュボード
- 重点領域管理。
- コメントのやり取りと管理。
- アクション管理。
- 管理 および 個人用ダッシュボード 領域。
- マネージャーの通知にアクセスします。
- マネージャーのプロフィールにアクセスします。

プロキシ ビューを使用できるのは、アクティブなアクセス制御グループで 統計へのアクセス 権限が有効になっているユーザーに対してのみです。

まれに、プロキシ ビューを使用する管理者が通常のセッションよりも多くのデータを表示する場合があります。例: 管理者は、この権限が有効になっていない場合でも、マネージャーがアクセスできる場合は制限された属性のセグメントを表示できます。

プロキシ ビュー機能はトラブルシューティングを目的としています。管理者が分析のためにセグメントを表示する必要がある場合は、代わりにコンテキスト スイッチャーでセグメントを検索することをお勧めします。

手順

1. 任意のページからコンテキストスイッチャー設定を開きます。
2. プロキシビューをクリックします。
3. マネージャーを選択します。
4. [ダッシュボードの表示]をクリックします。

タスクの結果

マネージャーダッシュボードは、マネージャーが最初に見るページに表示されます。

次のタスク

別のマネージャーのダッシュボードを表示するには 「ビューの切り替え」をクリックし、自分のダッシュボードに戻るには「プロキシ ビュー を閉じる」を クリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

アクセス制御グループをエクスポートする

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

アクセス制御グループに属するユーザーのリストを、ダッシュボードの表示設定、最終通知日、最終サインインなどでフィルタリングしてエクスポートできます。

手順

1. 管理 > アクセス制御に移動します。
2. エクスポートする必要があるアクセス制御グループを開きます。
3. 「グループ メンバー」 タブに移動します。
4. [エクスポート] をクリックします。
5. (オプション) エクスポート フィルターを選択します。
6. ファイルをダウンロードするには、「エクスポート」 をクリックします。

アクセス制御グループを非アクティブ化する

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

アクセス制御グループを一時的に非アクティブ化し、後で再度アクティブ化することができます。グループが非アクティブな間は、グループ メンバーは権限を使用できません。この変更は即時有効となります。

グループを非アクティブ化して再度アクティブ化しても、メンバーには通知されません。

管理者および従業員の標準グループを非アクティブ化することはできません。

手順

1. 管理 > アクセス制御に移動します。
2. 非アクティブ化する必要があるアクセス制御グループを開きます。
3. 編集をクリックします。
4. アクセス グループのアクティブ 設定をオフに切り替えます。
5. 「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

グループは直ちに非アクティブになり、名前の横に赤い円のアイコンが表示されます。

アクセス制御グループを削除する

始める前に

管理者アクセス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

任意のカスタム アクセス制御グループを削除できます。これは元に戻せない操作ですが、グループの作成時に同じ設定を選択することで、削除されたグループを手動で再作成できます。

グループを削除すると、既存のグループ メンバーは、Peakon アクセスを提供する別のグループにまだ属していない場合、サインイン アクセスを失うリスクがあります。アクセス制御グループを削除しても、メンバーにはアクセス権が失われたことが通知されません。

標準アクセス制御グループを削除することはできません。

手順

1. 管理 > アクセス制御に移動します。
2. 削除する必要があるアクセス制御グループを開きます。
3. 編集をクリックします。
4. 表示されるサイドバーの削除アイコンをクリックし、ポップアップで 「削除」を クリックして確認します。

セグメント管理アクセスを手動で割り当てる

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理、 セグメント 管理アクセス 設定を行います。

このタスクについて

レポートラインを持たないリーダーに対して、既存のセグメントを手動で割り当て、そのリーダー自身のチームのセグメントを割り当てることができます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. リーダーの従業員レコードを開き、**[管理]** タブに移動します。
3. 関連するセグメントを割り当てます。

タスクの結果

セグメントをリーダーに割り当てると、Peakon はリーダーを マネージャーの アクセス制御グループに追加します。グループは、ダッシュボードにアクセスするために必要な権限をユーザーに付与します。

このリーダーが次にダッシュボードを開いたときに、割り当てられたセグメントを表示できます。いつでもセグメントを取り消すこともできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: セグメントマネージャー
概念: セグメントマネージャのインポート

手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する

始める前に

権限:

- セグメント管理へのアクセス
- セグメントの管理 （ 全従業員およびスペシャリストの全社アクセス グループのみ利用可能 ）

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

このタスクについて

手動で設定したセグメント マネージャーを一括で削除できます。例: 多数のオフィス所在地をマネージャーに手動で割り当てましたが、会社の戦略が変更されたため、このアクセスを削除する必要があります。これらのセグメントを、属性全体のマネージャー アクセスから一括削除できます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 削除するセグメント マネージャーを含む属性を開きます。
3. 縦の省略記号をクリックし、[管理者の削除]を選択します。
4. 表示されるポップアップで確認します。

relatedlinks
概念
コンセプト: セグメントマネージャー

アクションとマイクロコースへのアクセスを有効にする

始める前に

セキュリティ: 管理者アクセス。

このタスクについて

チームのエンゲージメントを向上させるために、アクションとマイクロ コースへのマネージャー アクセスを有効にすることができます。

手順

1. 管理 ダッシュボードにアクセスします。
2. [アクセス制御] タイルをクリックします。
3. アクセス制御グループを選択します。例: マネージャー。
4. 設定 グリッドで アクション を選択します。
   アクションへのアクセス と アクションの管理 権限を有効にすることができます。
5. マイクロ コースへのアクセスを有効にするには、 設定 グリッドで [改善] を 選択します。
   マイクロコースへのアクセス 権限を有効にすることができます。

relatedlinks
概念
コンセプト: アクションプランニング
コンセプト: ハブの改善

概念: 一般的なアクセス制御グループ

このトピックでは、一般的なアクセス制御グループがどのように機能するかについて説明します。見る コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ 専門家のアクセスについて学び、 セットアップの考慮事項: アクセス制御 アクセス制御機能についてさらに詳しく学習します。

概要

アクセス構成の大部分は、一般アクセス グループによって占められます。

Peakon インスタンス内のすべてのユーザーは、標準の 従業員 グループの一部です。従業員またはセグメントを管理するユーザーも、標準の マネージャー グループに含まれます。他の標準グループではユーザーを手動で追加および削除することができ、独自のカスタム グループを作成することもできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

一般アクセス グループを使用すると、質問セットへのユーザー アクセスを構成できます (例: 使用しない質問セットを非アクティブ化する)。ただし、特定のドライバーへのユーザーアクセスを追加で設定する必要がある場合 (例 : 施設管理者は環境ドライバーのみにアクセスする必要がある) 、 コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ 。

アクセス制御は属性と連携して、割り当てられたセグメント内でユーザーが実行できるアクティビティの全範囲を形成します。

機能性	説明
属性とセグメント	セグメントは、リーダーがアクセスできる従業員、つまりセグメントを決定します。例: 直属の部下、事業部門、国セグメント。
アクセス制御	アクセス コントロールは、リーダーがセグメント内で使用できる設定を決定します。例: ダッシュボードの表示、従業員の記録の管理、スケジュールの管理。 例外は 「全従業員」 グループです。このグループでは、メンバーに会社レベルの完全なアクセス権が自動的に付与されます。この場合も、アクセス制御グループは、リーダーがこのスコープ内で使用できる設定を決定します。

アクセスタイプ

一般アクセス グループには、 すべての従業員、 管理対象従業員、 個人の3 つのアクセス レベルがあります。アクセス レベル オプションは、グループのメンバーがアクセスできるデータの範囲に関係するものであり、割り当てられた領域内で使用できる権限には関係しません。

管理者、外部管理者、人事、上級リーダーの各グループは、会社内のすべての従業員にアクセスを提供します。マネージャー グループは、レポート ラインまたは管理対象セグメントを通じて、管理対象の従業員へのアクセスを提供します。

ユーザーは同時に複数のグループに所属できます。例: マネージャーと管理者も調査参加者であるため、従業員グループの一部となります。

アクセスレベル	例	説明	ユーザーの追加
全社員	管理者、外部管理者、上級リーダー、人事	すべての従業員 タイプのグループは、グループをアンケート結果のみにアクセスするように構成したか、従業員データを管理するように構成したかに関係なく、会社レベルのアクセスを提供します。このグループ タイプは、管理者のようなユーザーに適しています。	アクセス グループ内でユーザーを直接管理できます。
管理対象の社員	マネージャ	管理対象従業員 タイプのグループは、セグメント レベルのアクセスを提供します。例: マネージャーの直属のチーム、事業部門、またはエンティティ。 このグループ タイプは、特定のチームへのアクセスを必要とする	Peakon は、すべての人事マネージャーとセグメント マネージャーを標準の マネージャー グループに自動的に追加します。 アクセス グループ内でユーザーを直接管理できますが、最初にレポート ラインまたは管理対象セグメントを割

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクセスレベル	例	説明	ユーザーの追加
		あらゆるレベルのリーダーに適しています。 このグループのメンバーは、自分のエリア内でのみ設定を使用できます。	り当てる必要があります。
個人	社員	個別の タイプ グループは、個人用ダッシュボードでユーザーに独自の調査結果を提供します。	Peakon はすべてのユーザーを標準の 従業員 グループに自動的に追加します。 カスタム グループの場合、アクセス グループ内でユーザーを直接管理できます。

グループへのユーザーの追加
カスタム アクセス グループを作成するときは、Peakon が新しいユーザーをグループに追加する方法を決定する必要があります。Peakon は、すべての標準グループに対して 手動で選択する オプションを使用します。

手動で選択	グループ内のユーザーを手動で管理できるようになります。アクセス制御領域は管理者のみが利用できるため、そのようなグループ内の従業員を追加または削除できるのは管理者のみです。これは、集中管理したいグループに適しています。
セグメント別に選択	ユーザーをセグメントに追加することでグループに追加し、間接的にグループにデータを追加します。このオプションは、従業員レコードとセグメントを更新するアクセス権を持つローカル管理者に役立ちます。「管理対象従業員」グループでこのオプションを使用する場合、Peakon は従業員またはセグメントを管理するリーダーのみを追加します。 このアプローチにより、管理者を増やす必要がなくなり、ローカル管理者がアクセスを許可する権限を自主的に持つようになります。

見る 外部管理者の追加 外部管理者にアクセス権を付与する方法については、該当する場合をご覧ください。

relatedlinks
タスク
一般アクセス制御グループを作成する
参考
FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか?

コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ

このトピックでは、専門家のアクセス制御グループがどのように機能するかについて説明します。見る 概念: 一般的なアクセス制御グループ 一般的なアクセスについて学び、 セットアップの考慮事項: アクセス制御 アクセス制御機能についてより高度なレベルで学習します。

概要

スペシャリスト アクセスにより、管理者は、指定されたスペシャリスト ユーザーが Peakon ダッシュボードで質問セット内のどのドライバーを表示して操作できるかを制御できます。これにより、質問セット レベルでのみアクセスを構成できる一般的なアクセス グループと比較して、柔軟性が向上します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

適切な人にアクセスを提供することで、特定の従業員エクスペリエンス分野を担当する専門チームとリーダーが、会社全体またはセグメント固有の貴重な洞察を確認し、説明責任と成功を促進できるようになります。

アクセスタイプ

スペシャリスト アクセス グループには、会社全体のアクセスとセグメント アクセスの 2 つのアクセス レベルがあります。アクセス レベル オプションは、グループのメンバーがアクセスできるデータの範囲に関係するものであり、割り当てられた領域内で使用できる権限には関係しません。

アクセスタイプ	説明
スペシャリスト - 全社アクセス	専門の全社アクセス タイプのグループは、特定のドライバー (またはドライバーの組み合わせ) の全社的なデータを必要とする専門ユーザーにアクセスを提供します。 例: 学習開発ディレクターは、成長ドライバーへの会社全体のアクセス権を必要とします。 このグループ タイプは、特定のスペシャリストに会社全体のデータ権限を追加し、マネージャーの既存のダッシュボードから選択されていないドライバーを削除しません。例: スペシャリスト ユーザーが直接のチームも所有している場合、そのチームのコンテキストではスペシャリスト権限は継承されません。
スペシャリスト - セグメントアクセス	スペシャリスト セグメント アクセス グループは、特定のセグメント内の特定のドライバー (またはドライバーの組み合わせ) へのアクセスを必要とするスペシャリスト ユーザーにアクセスを提供します。 例: フランスの地域 D&I マネージャーはチームのライン マネージャーも兼任しており、あるコンテキストではチーム アクセスが必要で、別のコンテキストではフランスの D&I データが必要です。

制限事項

- 価値観に関する質問は現在エンゲージメントの一部です。したがって、現時点ではエンゲージメントと価値の質問セットへのアクセスを分離することはできません。また、ユーザーに価値のサブセットへのアクセス権を与えることもできません。
- この機能は、すべての質問セットとドライバーに常にアクセスできる会社の管理者には適用されません。
- スペシャリスト アクセス グループのユーザーを管理できるのは手動でのみであるため、スペシャリスト グループにユーザーを追加したり削除したりできるのは管理者のみです。これは、セグメントにリンクしてローカル管理者が間接的にユーザーを追加および削除できるようにできる一般的なアクセス制御グループとは異なります。
- スペシャリスト アクセス グループを通じてセグメントを一括して割り当てることはできません。

relatedlinks
タスク
専門家による全社的なアクセス制御グループの作成
スペシャリストセグメントアクセス制御グループを作成する
参考
FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか?

概念: アクセス制御権限の継承

ユーザーは同時に複数のグループに所属できます。例: すべてのマネージャーと管理者も調査参加者であるため、従業員グループ (個人 タイプのグループ) の一部となります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

リーダーが同じレベルの 2 つのアクセス グループに属している場合、グループ間の設定は連携して機能します。リーダーが 2 つの異なるレベルのグループに所属する場合、違いがあります。

- 「全従業員」 グループのアクティブな設定は、リーダーが管理 対象従業員 アクセスを通じて管理対象セグメントを表示する場合にも利用できます。
- リーダーが 「全従業員」 アクセスを通じて会社レベルのデータを表示する場合、 管理対象従業員 グループのアクティブな設定は使用できません。

例

この表は、2 つの一般アクセス グループに所属し、一方のグループではコメントがアクティブである一方、もう一方のグループではコメントが非アクティブであるユーザーのさまざまなエクスペリエンスを説明しています。

コメントが有効	コメントは非アクティブです	経験
全社員	全社員	コメントはアクティブです。
全社員	管理対象の社員	コメントは、管理対象セグメントおよび会社のコンテキストでアクティブになります。
管理対象の社員	全社員	コメントは管理対象セグメントのコンテキストでアクティブになります。
管理対象の社員	管理対象の社員	コメントはアクティブです。

コンセプト: 外部管理者

このトピックでは、外部管理者アクセスとは何か、またそのアクセス制御グループがどのように機能するかについて説明します。訪問 概念: 一般的なアクセス制御グループ 一般的なアクセスについて学び、セットアップの考慮事項: アクセス制御 アクセス制御機能についてさらに詳しく学習します。

概要

外部管理者の アクセス制御グループにより、組織外のコンサルタントが Peakon を構成および設定できるようになります。これには、調査、統合、属性設定が含まれます。

外部管理者は、Peakon テナントに追加されたら 2FA 認証を設定する必要があります。アクセス制御グループでテナントへのアクセスを取り消すことができます。

外部管理者はアンケートを設定することはできますが、テストアンケートを含め、アンケートを自分で受信したり回答したりすることはできません。

訪問 外部管理者の追加 外部管理者のアクセスを設定する方法については、こちらをご覧ください。これらのユーザーを Peakon に従業員として追加する必要はないことに注意してください。

アクセスレベル

ステータス	許可
有効	外部管理者は次のことができます。 • マネージャーダッシュボードでスコアを表示します。 • アクセス制御グループを表示します。 • コメントや会話に参加しましょう。 • 従業員の記録を表示、作成、編集します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ステータス	許可
	• ヒートマップ、Powerpoint、コメント、従業員リストをエクスポートします。 • 管理 グループ タイプを除くアクセス制御グループにユーザーを割り当てます。 • Peakon で通知を受信します。 • 共有ダッシュボードを作成します。 • 制限された属性を含む属性を構成します。
有効になっていません	外部管理者は次のことはできません: • テスト調査を含む調査ラウンドに参加します。 • 従業員のマネージャーまたはセグメントマネージャーになる。 • 管理 領域の従業員リストに表示されます。 • ユーザーを外部管理者アクセス制御グループに割り当てます。 • 管理者になる。 • プロキシ ビューにアクセスします。 • 統合関連のイベントを除き、電子メール通知を受信します。

relatedlinks
概念
概念: 一般的なアクセス制御グループ
タスク
外部管理者の追加

概念: 質問セットへのアクセス

概要

さまざまな質問セットへのユーザー アクセスを構成すると、リーダーがダッシュボードを表示したときに、よりパーソナライズされた分析情報を得ることができます。たとえば、多様性とインクルージョン (D&I) の責任者は、多様性とインクルージョンの質問セットからの調査データへのアクセスのみを必要とする場合があります。同様に、異なる質問セットからのユーザー アクセスを制限することもできます。

グループ内の質問セットへのアクセスを無効にすると、その質問セットのスコアとダッシュボードはグループのメンバーの Insights 領域に表示されなくなります。ただし、質問セットのコメントが計算されたトピックに貢献している場合は、コメントとトピックは引き続き表示されます。

注 :

専用のダッシュボードがあるのは、標準のドライバー質問セットのみです。ユーザーが非標準の質問セット (例 : 会社に関する質問) にのみアクセスできる場合、Peakon にサインインすると ドライバー ページが表示されます。

設定オプション

オプション	説明
一般アクセス制御グループを作成する	管理者グループを除く すべての従業員 および 管理対象従業員 タイプのグループに対して、質問セットへのアクセスを有効または無効にすることができます。 これは、特定の質問セット (例: 多様性とインクルージョン) の調査結果をユーザー グループから非表示にする場合に便利です。個々のドライバーへのアクセスを許可または削除することはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	説明
専門家による全社的なアクセス制御グループの作成	会社レベルの結果の質問セットとドライバーへのアクセスを構成できます。 これは、組織内の特定の要素を担当するユーザーにとって便利です。例: 施設責任者は、エンゲージメントの質問セットの環境ドライバーと、健康とウェルビーイングの質問セットの身体的ウェルビーイングドライバーにアクセスする必要があります。
スペシャリストセグメントアクセス制御グループを作成する	セグメント レベルの結果の質問セットとドライバーへのアクセスを構成できます。 これは、会社レベルではなく特定の要素を担当するユーザーにとって便利です。例: 地域の施設責任者がいる場合は、指定された地域に限定して、必要なドライバーを付与できます。

コンセプト: アクセスレベル別のダッシュボードとヒートマップの可視性

このトピックでは、アクセス レベルに基づいて Peakon のダッシュボードとヒート マップの表示がどのように変化するかについて説明します。

概要

アクセス制御グループのアクセス タイプによって、そのメンバーが表示できるデータが決まります。管理者は新しいアクセス制御グループを作成するときにこれを設定しますが、アクセス制御グループの作成後は変更できません。

デフォルトでは、すべてのマネージャーは標準の *Managers* グループに所属し、Peakon インスタンス内のすべてのユーザーは標準の *Employees* グループに所属します。

アクセスタイプ

一般アクセス用の新しいアクセス制御グループを作成するときは、次の 3 つのアクセス レベルから選択できます。

- 管理対象の社員
- 全社員
- 個人

参照 一般アクセス制御グループを作成する 各アクセス タイプの詳細については、こちらをご覧ください。

スペシャリスト グループを作成するときに、次の 2 つのアクセス レベルから選択できます。

- 会社全体でのアクセス。
- セグメント アクセス。

参照 コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ このタイプのアクセスの詳細については、こちらをご覧ください。

コンテキストスイッチャー

コンテキスト スイッチャーを使用すると、承認されたユーザーはダッシュボードを切り替えることができます。

管理対象従業員 アクセス制御グループ タイプのユーザーは、コンテキスト スイッチャーで、自分が管理するセグメントの限定されたリストのみを表示できます。

「全従業員」 アクセス制御グループ タイプのユーザーは、「統計情報へのアクセス」 権限があり、場合によっては 「制限されたセグメントへのアクセス」権限がある場合、Peakon インスタンス内の任意のセグメントを選択できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

例: エリア マネージャーは、 すべてのレポート セグメントへのアクセス権を持ち、 ダブリン (オフィス) セグメントのセグメント マネージャーとして追加されています。管理対象従業員の アクセス制御グループ タイプに含まれているため、コンテキストを切り替えて、「すべてのレポート」 と 「ダブリン (オフィス)」の 2 つのセグメントにのみアクセスできます。

ヒートマップ

ヒート マップは 、セグメントのアクセス比較 アクセス制御権限も有効になっている場合、 管理対象従業員 と すべての従業員の アクセス タイプの両方のユーザーに表示されます。

ヒート マップ ビューでは、 管理対象従業員 アクセス制御グループのユーザーは、セグメントを直接または全体的に管理していない限り、セグメントのデータに部分的にしかアクセスできません。

マネージャーがサブセグメントにアクセスできない場合は、セグメントを展開してヒートマップ上でサブセグメントを表示するオプションはありません。

例: 管理対象従業員 アクセス グループに含まれるエリア マネージャーは、 ダブリン (オフィス) セグメントにアクセスできます。ダブリン オフィスのヒート マップで、自分の直属の上司による すべてのレポート セグメントを確認できます。ただし、エリア マネージャーが見る結果は、直属のマネージャーの すべてのレポート セグメント全体ではありません。これは、直属のマネージャーが、エリア マネージャーがアクセスできない ダブリン (オフィス) セグメント外のユーザーも管理しているためです。ヒート マップを通じて自分のマネージャーの すべてのレポート セグメントの結果を表示すると、アクセスできる従業員に関連する結果とスコアのみが表示されます。

対照的に、「全従業員」 アクセス制御グループのユーザー (例: 管理者) は、同じヒート マップにアクセスすると、セグメント全体にアクセスできます。これらのユーザーは、 管理対象従業員 ユーザー グループには非表示になっているダブリン オフィスのヒート マップの情報を表示できます。

例: 制限された会社レベルのアクセスを有効にする

この例では、マネージャーに会社レベルのアクセス権を付与しながら、アクセスすべきでないセグメントを制限する方法を示します。

このタスクについて

人事マネージャーがアンケートのフィードバックを処理するには、会社レベルのアクセス権が必要です。人事セグメントには自分のチームのスコアが含まれているため、人事セグメントを表示できないようにする必要があります。

手順

1. 管理 セクションの 属性 に移動します。
2. 部門 属性を開きます。
3. 人事セグメントを見つけて、その横にある 「編集」を クリックします。
4. 詳細 セクションを展開します。
5. **[セグメント スコア]** セクションで、**[制限されたセグメントにアクセスできるユーザーのみ]**を選択します。
6. 「変更を保存」をクリックします。
7. 必要に応じて、手順 2 ~ 6 を繰り返して、関連する マネージャー セグメントも制限します。
8. 管理 セクションの アクセス制御 に移動します。
9. 標準の 人事 グループを選択します。または、この手順でカスタムの 全従業員 タイプのグループを作成します。
10. **[グループ メンバー]** タブを開きます。
11. 「ユーザーを追加」をクリックします。
12. ドロップダウンメニューをクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

13. 人事マネージャーを選択し、「追加」をクリックします。この手順を繰り返して、残りの人事マネージャーを追加します。

タスクの結果

人事マネージャーは会社レベルのデータにアクセスできます。ヒートマップで人事セグメントのスコアを表示できません。また、コンテキストを人事セグメントに切り替えてスコアを表示することもできません。

例: HRBPダッシュボードアクセスを構成する

この例では、人事ビジネス パートナー (HRBP) に管理対象領域へのアクセスを許可する手順と、Peakon で HRBP が管理対象領域内で実行できるタスクを制御する手順について説明します。

注 :

この例では、HRBP に直接報告する従業員がいないことを前提としています。

HRBP に直属の部下がいる場合は、その部下も標準の マネージャー アクセス グループに所属し、割り当てられたセグメントを表示および操作する権限が付与されます。既存の権限で十分な場合は、HRBP のアクセス制御構成をそのままにして、アクセスに追加のセグメントのみを割り当てます。ユーザーが、 管理対象従業員の アクセスを提供する 2 つのアクセス グループに属している場合、1 つのグループの権限が他のグループにも適用されます。

このタスクについて

組織内には、さまざまなビジネス ユニットをサポートする複数の HRBP があります。各 HRBP に、サポートしているビジネス ユニットと履歴データのみへのアクセス権を付与したいと考えています。ダッシュボードを表示し、コメントとやり取りするにはアクセス権が必要です。

手順

1. **[管理]>[属性]**に移動します。
2. ビジネス ユニット 属性、または同等の属性を開きます。
3. 次のいずれかの方法を使用して、各 HRBP ユーザーを管理対象のセグメントに割り当てます。
    - セグメント名の横にあるプラス アイコンをクリックし、HRBP をセグメントのマネージャーとして設定します。
    - **[インポート マネージャー]** タブに移動して、テンプレートをダウンロードします。HRBP の電子メール アドレスとアクセスする必要があるセグメントの名前を含むファイルを再インポートします。
4. **[管理]>[アクセス制御]**に移動します。
5. **[グループの追加]**をクリックします。
6. グループに名前を付けます。例:*HRBP*。
7. **[アクセス]** セクションで、*[*管理対象従業員*]*を選択します。
   この権限により、グループのメンバーは割り当てられたセグメントにのみアクセスできるようになります。
8. **[ユーザー]** セクションで、*[*手動で選択*]*を選択します。
9. **[質問セット]** セクションで、HRBP が結果にアクセスできるようにする質問セットを確認します。
10. **[設定]** セクションで、**[アクセス統計]** 領域と **[コメント]** 領域を展開し、関連する権限を有効にします。
11. **[グループの作成]**をクリックします。
12. 新しく作成されたグループ内の 「グループ メンバー」 タブに移動します。
13. 「ユーザーを追加」をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

14. ドロップダウン メニューから各 HRBP ユーザーを選択し、[追加]をクリックして個別に追加します。

タスクの結果

このグループにより、HRBP は割り当てられたセグメントのマネージャーとして Peakon にサインインできるようになりました。

「一括通知」 をクリックしてサインイン メールを即座に送信するか、次回のアンケート ラウンドでダイジェスト メールが届くまで待つことができます。

例: ローカル管理者アクセス制御グループを作成する

この例では、ローカル管理者アクセスを提供するアクセス制御グループを設定する方法を示します。

このタスクについて

組織には、ツールを個別に使用したい複数のエンティティがあります。各組織の人事パートナーは、次のものにアクセスする必要があります。

- 管理するエンティティのダッシュボードを表示します。
- 従業員の記録をインポートして管理します。
- 調査を設定して開始します。

手順

1. 管理 領域の アクセス制御 セクションに移動します。
2. [グループの追加]をクリックします。
3. グループに名前を付けます。例: 現地の HR リーダー。
4. [アクセス] セクションで、[管理対象従業員]を選択します。
5. [ユーザー] セクションで、[手動で選択]を選択します。
6. [質問セット] セクションで、ローカル管理者がアクセスできる質問セットを選択します。
7. [設定] セクションで、[アクセス統計]を展開します。
8. アクセス統計 設定とその他の必要な設定を有効にします。
9. 従業員 セクションを展開します。
10. 従業員の表示、 従業員の更新、 従業員データの遡及、 従業員の管理、 セグメント管理アクセス 設定を有効にします。
11. 管理 セクションを展開します。
12. 必要に応じて、 スケジュールの管理 設定と ブランド設定の管理を 有効にします。
13. [アクション]、[コメント]、[通知]、[改善] セクションで必要な設定を展開して有効にします。
14. [グループの作成]をクリックします。

次のタスク

各ローカル管理者に、管理する必要がある設定を割り当てます。ローカル管理者をグループに追加して通知します。

例: スペシャリストの全社アクセス制御グループを作成する

この例では、単一のドライバー アクセスを目的とした、会社全体の専門家のアクセス グループを設定する方法を示します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

施設責任者には、環境ドライバーへの会社レベルのアクセス権が必要です。ドライバーのスコアとコメントを確認する必要があります。

始める前に

このタスクを完了するには、施設責任者が Peakon に従業員記録を持っている必要があります。

手順

1. 管理 領域の アクセス制御 セクションに移動します。
2. スペシャリストアクセス タブをクリックします。
3. **[スペシャリスト: 会社全体のアクセス]** ボタンをクリックします。
4. グループに名前を付けます。例: 施設管理者。
5. 質問セット セクションで、エンゲージメント内の環境ドライバーを選択します。
6. アクセス統計 と コメントの セクションで関連する設定を有効にします。
7. **[グループの作成]**をクリックします。
8. [グループ メンバー] タブで、**[ユーザーの追加]** をクリックします。
9. ドロップダウン メニューで、リストから施設責任者を検索して選択します。
10. 「追加」 をクリックして確定します。

relatedlinks
概念
質問セットへのアクセスを管理する

例: ローカル管理者がアクセス制御グループのメンバーを管理できるようにする

この例では、ローカル リーダーがグループ メンバーシップを間接的に管理できるようにアクセス グループを設定する方法を示します。

このタスクについて

会社内のマネージャーには 3 段階のアクセス権があります。

- マネージャー (ダッシュボードの表示アクセス)
- マネージャー + (ダッシュボードとコメントの表示アクセス)
- マネージャー ++ (ダッシュボードの表示とコメントの表示/返信へのアクセス)

組織内のローカル管理者は、自分の従業員を最大限に管理するための自律性が必要です。例: 従業員またはセグメントにアクセス権を付与し、適切なアクセス制御グループにユーザーを追加します。

アクセス グループのメンバーを直接追加または削除できるのは管理者のみなので、アクセス グループを関連するセグメントにリンクする必要があります。

手順

1. 管理 領域の 属性 セクションに移動します。
2. **[属性の追加]**をクリックします。
3. 属性にその機能に応じた名前を付けます。例: 管理者アクセス。
4. 属性タイプ をオプションに設定します。
5. **[詳細設定]** セクションをクリックします。
6. セグメント セクションを展開します。
7. 既存のセグメントとは異なるスペルのオプションを含むデータのインポートで新しいセグメントが作成 されないようにするには、**[セグメントを自動的に作成しない]** を選択します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

8. 「変更を保存」をクリックします。
9. 新しい属性内で、「セグメントの追加」をクリックします。
10. セグメント名を入力して、「追加」をクリックします。必須の 3 つのセグメント オプション (マネージャー、マネージャー +、マネージャー ++) すべてに対して繰り返します。
11. **[管理] > [アクセス制御]**に移動します。
12. マネージャー グループを開きます。
13. **[編集]**をクリックし、[マネージャー] セグメントのみを 含めるように 設定します。「変更を保存」をクリックします。
14. アクセス統計 セクションで関連する設定を有効にし、 コメント 設定セクションで設定を無効にします。
15. ここで、上記の手順を繰り返して、2 つの追加アクセス制御グループを作成します。**[グループの追加]**をクリックします。
16. 「Managers +」という名前を付け、「管理対象従業員」を選択し、「セグメント別に選択」も選択します。
17. それをマネージャー + セグメントにリンクします。
18. アクセス統計 セクションで関連する設定を有効にし、 コメント 設定セクションで表示専用設定を有効にします。
19. 「グループを作成」 をクリックして確認します。
20. マネージャー ++ に対して手順 15 ~ 19 を繰り返し、 コメント セクションでコメントのやり取りが有効になっていることを確認します。

タスクの結果

これで、Managers、Managers +、Managers ++ の 3 つのアクセス制御グループができました。3 つのグループはすべてわずかに異なる設定が有効になっており、すべてがそれぞれのセグメントにリンクされています。

次のタスク

従業員レコードに、マネージャー アクセス属性フィールドが追加されました。ローカル管理者は、マネージャーの従業員レコードを開き、マネージャー アクセス フィールドをいずれかのオプションに設定できます。Peakon は自動的にそのマネージャーを関連グループに配置します。マネージャーがまだ従業員またはセグメントを管理していない場合、この条件を完了すると、Peakon はそれらを関連するグループに追加するだけです。

例: 標準マネージャーアクセス制御グループからマネージャーを削除する

この例では、セグメント ターゲティングを使用して、標準のマネージャー アクセス コントロール グループからユーザーとセグメント マネージャーを削除する方法を示します。

このタスクについて

最初の調査ラウンドから、組織はフランスのマネージャーを除くすべてのマネージャーにダッシュボードへのアクセスを提供しています。組織では後ほどフランス向けの Peakon 従業員音声トレーニングをスケジュールし、その後、フランスのマネージャーはダッシュボードにアクセスできるようになります。

始める前に

フランス出身の従業員全員を含むセグメントが必要です。例: フランスのセグメントを含む国属性。

手順

1. **[管理] > [アクセス制御]**に移動します。
2. マネージャー グループを開きます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. 編集をクリックします。
4. 除外 設定を フランスに設定します。
5. 「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

マネージャー アクセス グループでは、国属性の値がフランスであるすべてのマネージャーが除外されるようになりました。つまり、制限を解除するまで、ユーザーはこのグループの権限を使用できません。さらに、従業員レコードの国フィールドからフランスの値を削除すると、マネージャーはアクセス権を回復します。

マネージャではないフランスの従業員は、マネージャ アクセス グループに属したことがないため、この除外は影響しません。

次のタスク

フランスのマネージャーがトレーニングを受けた後、同じ手順を実行し、ステップ 4 でフランスをセグメントとして削除できます。

例: 段階的なパーソナルダッシュボードの展開

この例では、個人用ダッシュボードを従業員に段階的に展開する方法を示します。

このタスクについて

組織では、個人用ダッシュボードを全従業員にリリースする前に、少数のテスターグループにリリースする必要があります。この結果を実現するには、標準の 従業員 アクセス グループを無効にし、2 番目の 個人 タイプのグループを作成します。

手順

1. **[管理] > [アクセス制御]**に移動します。
2. 従業員 アクセス グループを開きます。
3. 個人ダッシュボード 設定を展開します。
4. 設定がオフになっていることを確認してください。オフになっていない場合は、無効にして変更を保存します。
5. **[グループの追加]**をクリックします。
6. グループに名前を付けます。例: 個人ダッシュボードテスター。
7. アクセス を 個人に設定します。
8. 手動で選択する ユーザー を設定します。
9. 個人ダッシュボード 設定を展開します。
10. すべての設定を有効にします。
11. **[グループの追加]**をクリックします。
12. グループメンバー タブを開きます。
13. 「ユーザーを追加」をクリックします。
14. 各テスターを検索し、「追加」をクリックします。

タスクの結果

テスターは自分の個人用ダッシュボードにアクセスできるようになりました。テスターがマネージャーの場合は、マネージャーダッシュボードから個人用ダッシュボードにアクセスできます。従業員の場合は、次回のアンケートの終了時、または Peakon にログインすることで個人ダッシュボードにアクセスできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

次のタスク

すべての従業員の個人用ダッシュボードを有効にする必要がある場合は、手順 1 ~ 4 に従ってすべての設定をオンにします。

relatedlinks
概念
コンセプト: パーソナルダッシュボード
個人ダッシュボードを有効にする

例: 特定の質問セットをターゲットグループから非表示にする

この例では、従業員のグループからの特定の質問セットを制限する方法を示します。

このタスクについて

組織ではフルタイム従業員の福利厚生パッケージを再編成し、変革と変更の質問セットを使用して変更に対する従業員の反応を評価したいと考えています。ただし、IT スタッフはすべて契約社員であるため、次回の調査ラウンドで設定された質問から彼らを除外したいと考えています。

手順

1. 管理に移動します。
2. アクセス制御を選択します。
3. **[**グループの追加**]** ボタンをクリックします。
4. グループに 「 *IT* スタッフ 」という名前を付けます。
5. [アクセス] タブで、**[**すべての従業員**]** ボタンをクリックします。
6. **[**ユーザー**]** タブで、**[**セグメント別に選択**]** ボタンをクリックします。
7. 「含むのみ」 ボタンをクリックします。
8. IT 従業員セグメントを選択して、アクセス制御グループに含めます。
9. 変換と変更の質問セット オプションをクリアします。
10. 管理に移動します。
11. スケジュールを選択します。
12. スケジュールされた調査を選択します。
13. ターゲットを選択します。
14. 「除外」 ボタンをクリックします。
15. IT ビジネス ユニットを選択します。
16. **[1** セグメントを選択**]** ボタンをクリックします。
17. 「スケジュールの更新」 ボタンをクリックします。

タスクの結果

サポート スタッフ グループのメンバーは、変革と変更の質問セットからの質問を表示できなくなりました。また、インサイト領域でダッシュボードを表示するオプションもなくなります。ただし、コメントがトピックに貢献している場合は、コメントと可能性のあるトピックは引き続き表示されます。

参考: アクセス制御設定

アクセス制御設定を管理することで、割り当てられた領域でユーザーが表示および実行できる内容を制御できます。Peakon のアクセス制御設定について説明します。

- 参考: アクセス制御設定
- 参考: アクセス制御設定
- 参考: アクセス制御設定

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 参考: アクセス制御設定
- 参考: アクセス制御設定
- 参考: アクセス制御設定
- 参考: アクセス制御設定
- 参考: アクセス制御設定

個人ダッシュボード

従業員などの 個人 タイプのグループで 個人ダッシュボード 設定を構成できます。このタイプのグループは、調査参加者が Peakon の個人ダッシュボードで表示できる内容を制御します。リーダーも 個人 グループの一部ですが、これらの設定は調査参加者としての経験に関連しています。

設定	説明
個人ダッシュボードにアクセスする	アンケートを送信した後、または Peakon にログインした後に、個人用ダッシュボードにアクセスできるようになります。無効にすると、Peakon は代わりにアンケートの限定された概要を表示します。 この設定は、 個人用ダッシュボード 設定グループ内の他のすべての設定の前提条件となります。
組織のデータ	自分のスコアと比較するための会社レベルのスコアを表示します。 前提条件となる権限: 個人用ダッシュボードにアクセスします。
直属上司のチームのスコア	自分のスコアと比較するためにチームのスコアを表示します。 前提条件となる権限: 個人用ダッシュボードにアクセスします。
直属のマネージャ以上のチームのデータ	直属の上司より上位のチームのスコアを表示する機能。フォーカス領域とアクションも表示します。 前提条件となる権限: 個人ダッシュボードにアクセスし 、 チームのスコアと比較します。

注 : 直属のマネージャーのチーム スコア と 直属のマネージャーより上位のチームのデータ 権限により、従業員はすべての質問セットにわたるチームのスコアにアクセスできるようになります。マネージャーにすべての質問セットの可視性を提供していない場合は、これを考慮する必要があります。

アクセス統計

設定	説明
統計情報にアクセス	ドライバーのスコアや参加率など、主要な統計情報をダッシュボードに表示します。マネージャーが管理するチームの調査結果を含むダッシュボードにアクセスできるようにします。 この設定は、 アクセス統計 設定グループ内の他のすべての設定の前提条件となります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
セグメントの比較へのアクセス	ユーザーはセグメント ヒートマップを表示し、チームをより小さなセグメントに分割してスコアを比較することができます。
アンケートを受け取った社員のアクセスリスト	可視性ウィンドウ内の特定のダッシュボード コンテキストで Peakon が調査したユーザーのリストを表示します。有効にすると、ユーザーは参加ボックスの調査対象従業員リンクをクリックしてこのリストを表示できます。
アクセスが制限された属性	このグループ内のユーザーが制限された属性またはセグメントにアクセスできるかどうかを制御します。
重点分野と強みへのアクセス	ダッシュボードとヒートマップ上で、ユーザーにフォーカス領域とフォーカスセグメントを表示します。
アクセスして重点分野を管理する	推奨される焦点領域を承認または拒否し、独自の焦点領域を設定できます。
ダッシュボードを社員と共有する	マネージャーがダッシュボードをチームと共有できるようにする共有アイコンを表示します。
ダッシュボードを公開する	従業員とダッシュボードを共有する 権限を持つユーザーは、サインインしていないユーザーに共有可能なアクセスを拡張できます。
予想自主退職	従業員離職の統計的予測をヒートマップ上に表示し、離職リスクを特定して対処します。
質問のスコア	質問スコア ページを表示し、個々の質問の集計結果を表示します。
テストデータを表示	コンテキスト スイッチャーの設定を使用して、実際の調査データからテスト調査データに切り替えることができます。
インパクト	を表示します管理者によって構成されている場合、 分析 セクション内の影響ページ。
キュレーション済インサイト	インサイト セクション内で **Curated Insights** タブを表示する機能。Curated Insights は、すべての調査結果を 1 つのビューで概観する必要がある上級リーダーに最適です。

社員

設定	説明
社員を表示	従業員 エリアに従業員の記録を表示し、個々の従業員にアンケートを再送信するオプションを提供します。Peakon は、現在表示しているコンテキストに応じて従業員の記録を表示します。 この設定は、 従業員 設定内の他のすべての設定の前提条件となります。
制限付き属性を表示	従業員レコードの制限された属性値を表示できるかどうかを制御します。 この権限により、ユー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
	ザーは制限されたセグメントからユーザーを追加できるようになります。
社員を更新	割り当てられたエリア内で従業員レコードを追加または更新できます。ローカル従業員レコードを管理するローカル管理者には、この設定をお勧めします。
遡って適用される社員データ	従業員レコード フィールドを更新するときに、データの遡及的な日付設定を有効にして、遡及的なセグメント変更を行うことができます。
従業員記録の管理	管理するセグメント内の従業員レコードを追加、編集、または削除できます。コンテキストを別のセグメントに切り替えると、それに応じて従業員リストが更新されます。
セグメント管理へのアクセス	自分が管理するセグメントへのアクセス権を他のリーダーに付与できるようになります。この設定は、従業員レコードを管理し、マネージャーに特定のセグメントへのアクセス権を付与するローカル管理者に適しています。
キオスクコード	キオスク アンケートで配布するために表示およびダウンロードするキオスク コードを表示します。Peakon で従業員の記録を管理するローカル管理者には、この設定をお勧めします。

アクション

設定	説明
アクションへのアクセス	関連するダッシュボードを表示すると、エンゲージメントの質問セットに対して自分または他のリーダーが作成したアクションが表示されます。 この設定は、 アクション 設定内の他のすべての設定の前提条件となります。
アクションを管理	エンゲージメントの質問セットに対して、アクセスできる任意のダッシュボードでアクションを作成、編集、アーカイブできるようになります。

コメント

設定	説明
推進要因コメントにアクセス	ドライバーの質問コメントを表示、フィルタリング、エクスポートできます。該当する場合、Peakon は強調表示されたコメントやトピックも表示できます。
リアルタイムでコメントにアクセスする	有効にすると、従業員がアンケートを送信するとすぐに Peakon にコメントが表示されます。無効にすると、このアクセス制御グループのメンバーは、アンケートラウンドの終了後にのみ新しいコメントを表示できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
推進要因コメントにリアクション	ドライバーの質問コメントを承認し、他のリーダーがコメントを承認した回数を確認できます。
価値観についてのコメントにアクセス	関連する場合、 値の 質問のコメントを表示、フィルタリング、およびエクスポートできます。
価値観についてのコメントにリアクション	価値観 に関する質問のコメントを承認し、他のリーダーがコメントを承認した回数を確認できるようになります。
自由回答形式のコメントにアクセス	自由形式の質問コメントを表示、フィルタリング、エクスポートできます。
自由回答形式のコメントにリアクション	自由形式の質問のコメントを承認し、リーダーがコメントを承認した回数を確認できるようになります。
会話へのアクセス	従業員の身元を保護しながら、コメントに返信したり、従業員と対話したりすることができます。また、他のリーダーにタグを付ける内部メモに参加したり、管理ビューでコメントに関する既存の会話を表示したりすることもできます。
慎重に扱うべきコメントを検出して別途レビューする	コメントに機密性の高いフラグを付け、機密性の高いコメントを別のタブに表示します。無効にした場合、それらのコメントは引き続き表示されますが、Peakon はコメントを機密情報として表示しません。
慎重に扱うべきコメントとしてマーク	コメントを機密としてマークしたり、マークを解除したりできます。管理者が誤検知を解決できるようになるため、この設定を 「機密コメントを表示する」 設定と一緒に有効にすることをお勧めします。
コメントに関連するマネージャを表示	直属の上司から始まって、コメントに関連付けられている上司の階層を表示します。このリストには、従業員タイプ属性から派生したマネージャーが表示されます。 このリストは必ずしも完全ではない可能性があり、機密保持の理由から一部のマネージャーは掲載されていません。例: マネージャーの直属の部下が 1 人だけの場合、またはマネージャーのセグメントがそのコンテキスト内の別のセグメントと競合している場合。
セグメント別のコメントを見る	特定のセグメントごとにコメントをフィルタリングするオプションを提供します。
セマンティック検索	セマンティック検索タブが追加され、キーワードだけでなく文脈上の意味に基づいてコメントを検索できるようになりました。この権限は、管理 > アカウント > データ コントロールでセマンティック検索データ処理を有効にすると表示されます。 セマンティック検索にオプトインすると、管理者およびシニアリーダーのアクセス制御グループの

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
	メンバー (コメントにアクセスできる場合) には、すぐにセマンティック検索タブが表示されます。

管理する

管理者 アクセス制御グループのメンバー、およびその他の 全従業員 タイプのグループのメンバーは、すべての 管理 セクション設定にアクセスできます。

管理対象従業員 へのアクセス権を持つアクセス制御グループでは、次の設定のみ使用できます。

- スケジュールを管理します。
- 質問を管理します。
- コメントを削除します。
- マネージャーの使用状況メトリックを表示します。
- ブランディングを管理します。

設定	説明
セグメントを管理	セグメントを作成、更新、削除する機能、およびセグメントのマネージャーを追加または削除する機能。 前提条件の設定: 従業員の表示、 従業員の更新、従業員の管理。
属性を管理	属性を作成、更新、削除する機能。 前提条件の設定: 従業員の表示、 従業員の更新、従業員の管理、 セグメントの管理。
スケジュールを管理	アンケートを送信するスケジュールを作成および管理する機能。ローカル管理者が自分の工リアのカスタム調査スケジュールを作成する必要がある場合は、この設定をお勧めします。
質問を管理	現在表示しているコンテキストを対象としたカスタムの質問を作成する機能。この設定では、会社レベルのダッシュボードを表示していない場合、既存の会社レベルの質問を編集することはできません。
コメントを削除	コメントを削除する機能。
会社の数値を管理	Peakon が測定する 価値観の 質問を管理および編集する機能。
慎重に扱うべきキーワードを管理	機密コメントの監視を有効または無効にし、監視対象のキーワードを管理する機能。
マネージャの使用状況を表示	管理しているビューの管理者の使用状況メトリックを表示します。
影響指標を表示	管理 セクション内の インパクト ページへの表示専用アクセス。
インパクトの指標を管理	リーダーが使用するための影響指標をインポート、作成、管理できます。 例: 組織の顧客満足度スコアをインポートします。 前提条件の設定: 影響メトリックを表示します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
ブランディングの管理	管理 セクション内で調査のブランディングを作成および管理する機能。

通知

設定	説明
次のアンケートのリマインダーを受信する	今後のアンケートラウンドについてのリマインダーメールを送信します。
参加者が少ない場合の通知メールを受信する	管理対象ビューのいずれかの参加率が低い場合、ラウンド中に参加率が低いことを示す概要メールを送信します。
慎重に扱うべきコメントの通知を受信する	Peakon が管理対象ビュー内で機密性の高いコメントを検出するたびに通知を送信します。 この設定は、「全従業員」 タイプのグループでのみ使用できます。

改善

設定	説明
マイクロコースを有効にする	ドライバー ダッシュボードの [改善] 領域にあるマイクロ コースへのアクセスを提供します。
会社のリソース管理	管理 パネルでカスタム会社リソースを追加および管理できるようになります。 この設定は、「全従業員」 タイプのグループでのみ使用できます。
会社のアクションを管理	管理 パネルでカスタム アクションを追加および管理できるようになります。 この設定は、「全従業員」 タイプのグループでのみ使用できます。

relatedlinks
概念
概念: 一般的なアクセス制御グループ

参考: コメントへのアクセス

管理者は 、アクセス制御 設定からコメントへのアクセスを有効にすることができます。

アクセス制御設定:

アクセス制御	説明
推進要因コメントにアクセス	従業員のコメントを読む。
コメントにアクセスします。	アンケートラウンドが終了する前に、すぐにコメントを表示する機能有効になっていない場合、アンケートの送信時にコメントが表示されます。
推進要因コメントにリアクション	ドライバーのコメントを確認し、コメント投稿者に電子メールを送信します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクセス制御	説明
価値観についてのコメントにアクセス	値のコメントを読み取ることができます。
価値観についてのコメントにリアクション	価値のあるコメントを承認し、コメントした人にメールを送信します。
自由回答形式のコメントにアクセス	すべての質問集の自由回答形式のコメントを読む機能。
自由回答形式のコメントにリアクション	自由形式のコメントを確認し、コメント投稿者にメールを送信します。
会話へのアクセス	社員にフォローアップの質問ができます。また、コメントに対する既存の会話をすべて参照できます。
慎重に扱うべきコメントとしてマーク	機密性の高いコメントを他のすべてのコメントとは別に表示します。
慎重に扱うべきコメントとしてマーク	コメントを機密としてマークしたり、マークを解除したりします。
コメントに関連するマネージャを表示	コメントに関連付けられているマネージャの一覧を表示する機能
セグメント別のコメントを見る	セグメント別にコメントをフィルタリングします。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートコメント

FAQ: アクセス制御グループにマネージャを追加できないのはなぜですか?

次のいずれかまたは両方の理由により、アクセス制御グループにマネージャを追加できません。

- マネージャーはまだ Peakon で誰も管理していません。
- マネージャーは、アクセス グループにユーザーを自動的に入力するセグメントの一部ではありません。

背景

管理者向けのアクセス制御グループのほとんどは、すべての従業員ではなく、 管理対象の従業員にアクセスを提供します 。

構成しているグループが 管理対象従業員 設定を使用する場合、グループの潜在的なメンバーになるには、マネージャーがすでに一部の従業員またはセグメントを管理している必要があります。グループに新しいマネージャーを追加するときに表示されるドロップダウン メニューには、資格のあるマネージャーのみが含まれます。

これを解決するには、まずマネージャーに直属の部下または管理対象セグメントを割り当て、次にグループに追加します。手順については 、「マネージャーに直接レポートを割り当てる」 または 「セグメント管理アクセスを手動で割り当てる」 を参照してください。

追加で設定しているグループがセグメント ターゲティングを使用する場合 (例: グループはヨーロッパ セグメントのすべてのマネージャーを自動的に追加します)、マネージャーをセグメントに追加するだけで、そのマネージャーがグループに含まれます。「自動的に作成されたグループのユーザーの管理」を参照してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 一般アクセス制御グループと専門家アクセス制御グループの違いは何ですか?

どちらのアクセス制御グループ タイプでも、管理者は次の設定を行うことができます。

- グループ メンバーがグローバル アクセス権を持つか、指定されたエリアのみにアクセスできるかどうか。
- グループのメンバーが実行できるアクションとアクセスできる機能。
- グループのメンバーが利用できる質問セット。

専門家のアクセス制御グループはよりカスタマイズ可能であり、管理者は組み合わせて個々のドライバーへのアクセスをユーザーに提供できます。

relatedlinks
タスク
スペシャリストセグメントアクセス制御グループを作成する
一般アクセス制御グループを作成する
専門家による全社的なアクセス制御グループの作成

会社組織

設定の考慮事項: 属性とセグメント

このトピックは、属性とセグメント機能の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- それが Workday の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

彼らは何者なのか

属性とセグメントの機能により、従業員集団がさまざまな人口統計カテゴリにグループ化されます。例: 国、性別、部門、管理者、役割、年齢、給与範囲など。

属性はカテゴリ、セグメントは各カテゴリ内のオプションと考えることができます。

ビジネス上のメリット

属性とセグメントを構成すると、分析で従業員の回答をセグメント化し、質問やアンケートの対象となる従業員セグメントをターゲットにすることができます。また、関連するセグメントへのアクセスを許可することで、ユーザーが適切なコンテンツのみを表示できるようにすることもできます。

ユースケース

属性とセグメントを使用すると、次のことが可能になります。

- 人事 (HR) ツールから属性を複製して、調査分析のための人口統計的セグメンテーションを有効にします。例: 地域、部門、性別、在職期間。
- 調査分析を退職日と退職理由別にセグメント化し、退職日が近い従業員に質問します。
- 従業員が機密データの収集に同意し、結果のセグメント化のためのアンケートで属性を選択できるようにすることで、多様性の問題を明らかにします。例: 民族、性的指向、障害。
- 既存の属性をマージして、分析に使用できる自動的に更新される交差セグメントを作成します。例: 国別の所在地、部門別の性別、事業部門別の民族、退職理由別の職位。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 特定のセグメントのみを含めるか除外することで、調査の質問をターゲットにします。例: オフィス環境に関連する質問からリモートワーカーを除外します。
- 特定のセグメントのみを含めるか除外する調査を作成します。 例: キオスク調査モードを使用してブルーカラー従業員を個別に調査する。
- 特定のセグメントのみを含めるか除外することで、アクセス制御グループをターゲットにします。 例: チーム内のコメントにアクセスする必要があるマネージャーとアクセスすべきでないマネージャーに分けます。
- ユーザー権限を変更せずに、調査分析における特定の属性へのアクセスを制限します。
- 子属性を親属性にマッピングして属性階層を作成し、親属性からセグメントを管理するユーザーにカスケード アクセスを許可します。

検討すべき質問

質問	考慮
Peakon で従業員集団をどのようにセグメント化しますか?	まず、HR ツールの従業員レコードのフィールドを参照し、それを Peakon に反映させる方法を検討します。Peakon のほとんどの属性は オプション タイプになる傾向があります。 Peakon の属性タイプの詳細については 、「リファレンス: 属性タイプ」 を参照してください。
Peakon に従業員データをインポートするにはどうすればよいでしょうか?	あなたはできる : • HR ツールから Peakon への従業員の自動同期を設定します。例: Workday、BambooHR、Personio。 • Excel を使用して従業員レコードをインポートします。 • ユーザー インターフェイスを使用して個々の従業員を手動で追加します。 使用する方法に関係なく、従業員を追加する前に、Peakon でカスタム属性を手動で作成する必要があります。インポートと統合により、既存の属性のセグメントが自動的に作成されます。 Peakon の属性は標準のマッピングを使用しますが、HR ツールの属性名が異なる場合、Peakon で名前を変更したくない場合は、属性にエイリアスを追加できます。これにより、命名規則の違いにかかわらず、Peakon が既存の属性を認識するようになります。
Peakon はインポートされたデータからセグメントを自動的に作成しますか?	Peakon に従業員データをインポートまたは追加すると、Peakon は関連付けられている従業員を含む新しいセグメントを作成します。 データのインポート時に新しいセグメントが自動的に作成されないようにすることもできます。これは、セグメント名が頻繁に変更される特定の属性があり、Peakon に一致するものがない場合に重複したセグメントが作成される可能性がある場合に役立ちます。 HR ツールでセグメントの名前が変更された場合は、Peakon でセグメントの名前を手動で変更してから、データをインポートまたは同期します。
属性階層をどのように構造化する予定ですか?	属性階層を構成して、個々の属性間に子と親の関係を作成し、最下位の子属性から最上位の親属性までの階層チェーンを作成できます。これにより、親セグメントをマネージャー (例: 地域のセグメントを管理する地域ディレクター) に割り当てることができ、マネージャーは自動的に子セグメントに対する完全な管理アクセス権も取得します。 Peakon は、従業員データのレポート ラインに基づいて、マネージャー属性自体内のセグメント間の階層を自動的に作成します。ただし、マネージャー属性を子属性として開始する階層を作成し、部門のような属性を親として設定することはできます。次に、ビジネス ユニットまたは地域を、部門のような属性の

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮
	親として設定するなどできます。例: マネージャー、 > 部門 > 、事業単位 > 、国、 > 地域。 属性ごとに複数の階層を作成することができます。例: 部門属性と場所属性の両方を、マネージャー属性の親属性として設定できます。 ボタンをクリックするだけで階層を手動で更新することも、時間の経過とともに従業員データが変化すると Peakon が自動的に階層を更新するように設定することもできます。詳細については、「概念: 階層属性」 を参照してください。
属性またはセグメントの名前と説明をローカライズする必要がありますか?	次の場合には、属性名とセグメント名をローカライズできます。 • マネージャーの中には自分の言語でダッシュボードを使用している人もいます。 • アンケートで属性データの収集を実施しており、アンケートで複数の言語を許可しています。 属性名とセグメント名のローカライズを追加しない場合は、ダッシュボードとアンケートでは英語で表示されます。 重複の作成を避けるには、元の言語の属性名とセグメント名を使用して従業員データをインポートする必要があります。
ベンチマークのために標準値にマッピングする属性はどれですか?	Peakon は標準属性を標準値に自動的にマッピングし、Peakon がそれらの属性を外部ベンチマークに使用できるようにします。標準属性を非アクティブ化し、代わりに同じ目的でカスタム属性を作成する場合にのみ、マッピングを構成する必要があります。手順については、「ベンチマークの属性マッピングの構成」を 参照してください。
機密属性をどのように管理する予定ですか?	機密属性を次のユーザーに表示されるように設定できます。 • 誰も閲覧できない • アクセス制御グループに従って、制限された属性にアクセスできるユーザーのみ。 • すべてのユーザー (これらのセグメントに従業員がいるユーザー) 。 機密属性からのセグメントは、許可されたユーザーに表示されるためには可視性のしきい値を満たす必要があります。 制限されているセグメントをユーザーが管理している場合は、そのセグメントを引き続き表示できます。ただし、他のユーザーは閲覧できません。「概念: 属性とセグメントの制限」を参照してください。
既存の属性を組み合わせて交差するセグメントを作成しますか?	Peakon を使用すると、既存の属性のセグメントを使用する結合属性を作成し、自動的に管理することができます。例: 性別と部門を組み合わせると、Peakon は重複する従業員セグメント値に基づいて、部門別の性別セグメントを自動的に作成して管理します。詳細については、「概念: 組み合わせ属性」 を参照してください。
アンケートを通じてセグメントデータを収集しますか?	属性データの収集により、従業員はアンケートのドロップダウン メニューからセグメントを自分で選択できるようになります。この方法でセグメント値を収集する場合は、属性の説明を追加して、アンケートでそれらの属性をどのように使用するか説明することができます。「手順: アンケートで人口統計データを収集する」を参照してください。 収集するデータが機密情報である場合 (例: 障害)、回答を提供する前に従業員が同意するための同意設定を有効にすることができます。 属性データの収集をターゲットにすることも可能で、調査で特定の従業員グループからの属性データのみを収集できるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮
ブランド化のために属性のいずれかを使用しますか?	属性でブランディングを有効にすると、Peakon は、そのセグメントの従業員に対して、アンケートで会社名と口ゴの代わりに属性のセグメント名と口ゴを使用します。 例: 会社には、それぞれ独自の社名と口ゴを持つ複数の子会社があります。子会社 属性を作成し、すべての従業員を属性内のさまざまなセグメントに配置できます。子会社属性をブランド化すると、各従業員は自分が所属する 子会社 セグメントの会社名と口ゴを見ることになります。手順については、「会社名と口ゴの上書き」を 参照してください。
セグメントを使用してアクセス制御グループを自動的に入力しますか?	アクセス制御グループをセグメントに接続すると、アクセス制御グループが自動的に入力されるようになります。例: ダッシュボードとコメントのアクセス とダッシュボードのアクセスのみの 2 つのセグメントを持つ、 マネージャー アクセス という名前のアクセス制御グループを作成できます 。各セグメントを異なるアクセス制御グループに接続して、それらのセグメントに属するユーザーをグループに追加します。 資格のある従業員のみがグループのメンバーになることができます。たとえば、管理者権限を持つアクセス グループのメンバーになるには、ユーザーは従業員またはセグメントを管理する必要があります。 この方法を使用すると、ローカル管理者がマネージャー従業員レコードの対象属性のセグメント値を更新することで、アクセス グループに対してマネージャーを間接的に追加または削除できるようになります。 これらのタイプのグループを構成する方法の例については 、「例: ローカル管理者がアクセス制御グループのメンバーを管理できるようにする」を 参照してください。
特定のセグメントへのアクセスを必要としているが、人事マネージャーではないユーザーがいますか?	レポート ラインを作成せずにユーザーにセグメントを割り当てることは、そのセグメント内の従業員を管理していないが、セグメントからの調査結果にアクセスする必要があるユーザーにアクセス権を付与する場合に適しています。 セグメント マネージャのアクセスは、個別に、またはデータ インポートを通じて構成できます。詳細については 、「セグメント管理アクセスを手動で割り当てる」 および 「概念: セグメント マネージャのインポート」を 参照してください。
調査ラウンドが終了した後に新しいセグメントを作成する予定はありますか?	新しい調査ラウンドを開始すると、そのラウンド中に送信された従業員の回答は、調査開始日に従業員が属していたセグメントに反映されます。調査ラウンド中に従業員の直属の上司が変わった場合でも、その調査ラウンドでの回答は、調査ラウンドの開始時に従業員が報告していた上司のセグメントに引き続き反映されます。 アンケートラウンドが開始される前に従業員セグメントの変更を行うことをお勧めしますが、必要に応じて、アンケートラウンドが開始される直前の日付に遡って変更を適用することもできます。セグメント値を遡及すると従業員に機密リスクが生じる可能性があるかどうかを検討します。例: 既存の応答が 1 人のマネージャーのダッシュボードから消えて、別のマネージャーのダッシュボードに表示されるように日付を遡る。

推奨事項

- 最下位の属性 (例: Manager) から最上位の属性 (例: Entity) までの単純な属性階層を作成します。
- 調査開始の遅くとも 1 日前までに従業員データ (およびセグメント) を更新してください。
- 属性名またはセグメント名が変更された場合は、次の従業員のインポートまたは同期の前に、Peakon で直接更新します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

要件

属性名とセグメント名は、Peakon と HR システム間で完全に一致する必要があります。

制限事項

- セグメントを管理するユーザーからセグメントを制限することはできません。
- セグメント制限をターゲットにすることはできません。
- オプション タイプの属性を使用してのみ、セグメントを結合し、属性階層を作成できます。
- 同意を必要とする属性を作成した後、同意を必要とする設定を取り消すことはできません。
- すでに存在する属性に従業員の同意を追加することはできません。属性を再作成し、同意が必要となるように設定できます。
- インポートを通じて属性とセグメントのローカライズをアップロードすることはできません。

テナント設定

影響はありません。

セキュリティ

属性とセグメントを作成、削除、および構成できるのは管理者のみです。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

属性とセグメントは次の場所で表示できます。

- セグメント ヒート マップとカード ビュー。
- 離職率レポート。
- 社員の経験サイクル
- 使用状況メトリックス

統合

Peakon を HR システムに統合することで、従業員データとそのセグメントを入力できます。Peakon は、Workday、BambooHR、bob、Personio、BetterUp とのすぐに使用できる統合を提供します。SCIM 2.0 を使用して独自のカスタム統合を作成することもできます。

つながりとタッチポイント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメント
タスク
オプションタイプ属性を作成する
従業員タイプ属性を作成する
日付型属性を作成する
数値型属性を作成する
組み合わせ型属性を作成する
参考
リファレンス: 属性設定オプション

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考: セグメント構成オプション

オプションタイプ属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

オプション タイプの属性を作成して、複数の固定値を持つリストを設定できます。例: セグメント オプションとして マーケティング、 財務、 エンジニアリング を持つビジネス ユニット属性。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 新しい オプション タイプ属性を作成します。
3. 属性に名前を付けて変更を保存します。

次のタスク

セグメント オプションを属性に手動で追加できます。追加したすべてのセグメントは、従業員レコードの属性フィールドにオプションとして表示されます。

従業員記録データをアップロードするときに、Excel ファイルを使用してセグメントを作成することもできます。Peakon は、Peakon 属性と一致する名前を持つ列内のすべての新しい値 (大文字と小文字が区別されます) に対して、新しいセグメントを自動的に作成します。従業員データをアップロードするアクセス権を持つユーザーは誰でも、既存の属性の下に新しいセグメントを作成できます。Peakon がデータのアップロードを通じてセグメントを作成しないようにするには、属性の設定で 「インポートされたデータからのセグメント」 を 「セグメントを自動的に作成しない」 に設定します。

Peakon の列名と属性名は完全に一致する必要があります。完全に一致できない場合は、属性の設定で エイリアス を追加するか、Peakon で属性の名前を変更することができます。

relatedlinks
参考
リファレンス: 属性タイプ

従業員タイプ属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

従業員タイプ属性を作成して、直接報告ラインと間接報告ラインを設定できます。例: 各マネージャーの直属の部下とすべての部下セグメントを含むライン マネージャー属性。

手順

1. **[管理] > [属性]**に移動します。
2. 新しい 従業員 タイプの属性を作成します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. 属性に名前を付けて変更を保存します。

タスクの結果

Peakon は、従業員が従業員タイプの属性で別の従業員にリンクされているときにセグメントを作成します。このセグメントには、マネージャの名前が含まれ、その後に、直属の部下がマネージャでもあるかどうかに応じて、直属の部下またはすべての部下が表示されます。

従業員記録データをアップロードするときに、Excel ファイルを使用してセグメントを作成し、入力することもできます。例: 従業員のマネージャーを設定するには、データ ファイルの従業員タイプ属性の列にマネージャーの電子メール アドレスを追加する必要があります。Peakon の列名と属性名は完全に一致する必要があります。完全に一致できない場合は、属性の設定で エイリアスを追加するか、Peakon で属性の名前を変更することができます。

従業員データをアップロードするアクセス権を持つユーザーは誰でも、既存の属性の下でセグメントを作成し、入力することができます。

relatedlinks
参考
リファレンス: 属性タイプ

数値型属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

数値タイプ属性を作成して、数値範囲セグメントを設定できます。例: セグメント オプションとして *50,000-100,000*、*100,000-150,000*、*150,000+* を持つ給与属性。

手順

1. **[管理] > [属性]**に移動します。
2. 新しい 数値 型属性を作成します。
3. 属性に名前を付けます。
4. (オプション) 数値範囲オプションを設定します。この手順は後で完了することもできます。
5. 変更を保存

タスクの結果

追加したすべての番号範囲は、従業員レコードの属性フィールドにオプションとして表示されます。Excel ファイルを使用して従業員データをアップロードする場合、Peakon は属性の列の数値を取得し、従業員をそれぞれの数値範囲セグメントに追加します。

relatedlinks
参考
リファレンス: 属性タイプ

日付型属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

日付タイプ属性を作成して、日付範囲セグメントを設定できます。例: セグメント オプションとして *0* ~ *3* か月、*3* か月 ~ *1* 年、*1* ~ *2* 年を 指定した在職期間属性。

手順

1. **[管理] > [属性]**に移動します。
2. 新しい 日付 型属性を作成します。
3. 属性に名前を付けます。
4. (オプション) 日付範囲オプションを設定します。この手順は後で完了することもできます。
5. 変更を保存

タスクの結果

追加したすべての番号範囲は、従業員レコードの属性フィールドにオプションとして表示されます。Excel ファイルを使用して従業員データをアップロードする場合、Peakon は属性の列の数値を取得し、従業員をそれぞれの数値範囲セグメントに追加します。

relatedlinks
参考
リファレンス: 属性タイプ

組み合わせ型属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

既存の 2 つのオプション タイプ属性を組み合わせるために、組み合わせタイプ属性を作成できます。例: 国 x 部門。

手順

1. **[管理] > [属性]**に移動します。
2. 新しい 組み合わせ タイプの属性を作成します。
3. 属性に名前を付けます。
4. 組み合わせる 2 つの属性を選択します。
5. 変更を保存

タスクの結果

Peakon は、元の 2 つの属性が交差する場所に基づいてセグメントを自動的に作成します。元のセグメントに加えられた変更は、組み合わせセグメントにも反映されます。

relatedlinks
概念
概念: 組み合わせ属性

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考
リファレンス: 属性タイプ
例
例: 性別と部門の交差結果

分離属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

離職属性を使用すると、退職者の洞察を分析し、離職率を把握できます。分離属性を削除した場合、または分離属性のない従来の顧客の場合は、手動で作成できます。

手順

1. 管理 領域の 属性 に移動します。
2. 離職日に 日付 タイプの属性を作成します。
3. 属性を保存した後、その設定を開いて日付の範囲を定義します。
4. 離職理由の新しい オプション タイプ属性を作成します。
5. 属性を保存した後、さまざまな分離理由のセグメントを追加します。例: 自発的、非自発的。

タスクの結果

属性 「離職日」 と 「離職理由」 にラベルを付けると、Peakon はこれらの属性を意図したとおりにマッピングできるようになります。この命名規則に従って属性を作成した後、属性名を変更しても、引き続き機能します。

制限属性を作成する

始める前に

セキュリティ: 管理 セクションで セグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。これらの設定は、「全従業員」 グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

特定のグループのリーダーには表示されない属性を作成できます。属性を作成するときに、制限設定へのさらなる変更を口ックすることができます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 新しい属性を追加します。
3. 属性の データ アクセス を制限します。
4. (オプション) データ アクセス 設定へのさらなる変更を禁止する属性を設定します。

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメントの制限

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

既存の属性を制限する

始める前に

セキュリティ: 管理 セクションで セグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。これらの設定は、「全従業員」 グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

特定のグループのリーダーに対して属性が表示されないように制限することができます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 制限する必要がある属性の 属性設定の編集 に移動します。
3. 属性の データ アクセス を制限します。

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメントの制限

セグメントを制限する

始める前に

セキュリティ: 管理 セクションで セグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。これらの設定は、「全従業員」 グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

属性全体を制限せずに、 オプション、 従業員 、 組み合わせ 属性のセグメントを制限できます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 制限する必要があるセグメントを含む属性を開きます。
3. 特定のセグメントの 編集 設定に移動します。
4. [詳細設定] タブでセグメントを制限します。

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメントの制限

属性階層を作成する

始める前に

セキュリティ: 管理 セクションで セグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。これらの設定は、「すべての従業員」 グループ タイプでのみ使用できます。

アカウント管理者と、属性とセグメントを管理するアクセス権を持つユーザーは、階層を作成、編集、削除できます。Peakon は属性間の関係を自動的に検出し、セットアップを迅速かつ簡単にします。

このタスクについて

まず、階層に含める属性を特定します。通常、セグメント数が最も少ない属性は階層の最上位にあり、下に行くほどセグメントの数が徐々に増加します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 子属性を開き、階層の作成を開始します。
3. 親セグメントを選択し、Peakon に関係を提案させます。
4. (推奨) 階層を自動的に更新するかどうかを選択します。

例

ビジネス ユニット と 部門の間に階層を作成する必要があります。セグメントが更新されると、常に自動的に更新され、最新の状態が維持される必要があります。

部門 属性に移動し、新しい階層を開始して、 ビジネス ユニットを 親属性として設定します。Peakon が関係を識別するまで待機し、 階層を自動的に更新する オプションをオンに切り替えます。

relatedlinks
概念
概念: 階層的属性

セグメントを結合する

始める前に

セキュリティ: 従業員セクションで 従業員の表示、 従業員の更新、 従業 員設定の 管理を行います 。

管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

2 つのセグメントを結合すると、次のような場合に役立ちます。

- いくつかの部門とその履歴データを結合する必要があります。
- チーム名が変更されましたが、Peakon のセグメント名を変更せずに、新しいチーム名で従業員データをアップロードしました。データのアップロードにより、そのチームに 2 番目のセグメントが作成されましたが、一部の調査ラウンドではこれに気付きませんでした。
- データ ファイルにセグメント名のタイプミスが含まれていたため、そのチームに新しいセグメントが作成されましたが、一部の調査ラウンドではこれに気付きませんでした。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 左側のフィルターを使用して、結合する必要がある 2 つのセグメントでフィルターします。
3. すべての従業員を一括編集し、すべてを同じセグメントに設定します。
4. 変更を保存する前に、遡及的に適用するために属性値を遡及させます。

例

遡及的に、 営業部門 と 商務 部門のセグメントを 営業 に統合する必要があります。

従業員をフィルタリングする場合、 部門別 にフィルタリングし、 営業 および 商業に設定する必要があります。すべての従業員を選択し、「編集」をクリックします。部門の 値を *Sales*に設定します。小さな時計のアイコンをクリックして、変更を時間の開始時点まで遡らせます。

次のタスク

必要に応じて、「管理 > 属性」 にアクセスし、空にしたセグメントを削除できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
例
例: 特別レポート用にセグメントを手動で結合する

直属の部下をマネージャーに割り当てる

始める前に

セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

このタスクについて

Peakon は、従業員レコードの従業員タイプの属性フィールド (標準の **Manager** 属性など) にマネージャーの名前が含まれている場合にレポート ラインを作成します。また、過去の調査データを新しいマネージャーに合わせて変更を遡及させることも可能です。

レポート ラインを一括で作成する必要がある場合は、代わりにデータ アップロードを使用することをお勧めします。このタスクでは、Peakon 内で従業員をマネージャーに手動で割り当てる手順について説明します。

手順

1. マネージャーに報告する従業員の従業員レコードを作成します。
2. 各従業員レコードに移動し、**[マネージャー]** フィールドでマネージャーの名前を選択します。
3. (オプション) 変更を遡及的に適用する必要がある場合は、値を遡及的に適用します。例: 従業員は調査が始まる前にこのマネージャーに報告を始めました。機密保持のため、有効日はレポート ラインの実際の開始日を反映することをお勧めします。
4. 変更を保存

タスクの結果

これらの従業員は現在、マネージャーに直接報告しています。従業員自身がマネージャーである場合、上位マネージャーには 「直属の部下」 と 「すべての部下」の2 つのセグメントが存在することになります。

手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する

始める前に

権限:

- セグメント管理へのアクセス
- セグメントの管理 （ 全従業員およびスペシャリストの全社アクセス グループのみ利用可能 ）

このタスクについて

手動で設定したセグメント マネージャーを一括で削除できます。例: 多数のオフィス所在地をマネージャーに手動で割り当てましたが、会社の戦略が変更されたため、このアクセスを削除する必要があります。これらのセグメントを、属性全体のマネージャー アクセスから一括削除できます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 削除するセグメント マネージャーを含む属性を開きます。
3. 縦の省略記号をクリックし、**[管理者の削除]**を選択します。
4. 表示されるポップアップで確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
コンセプト: セグメントマネージャー

概念: 属性とセグメント

背景

属性とそのセグメントを使用すると、有意義なデータ分析とアカウント管理のための従業員構造を作成できます。属性とセグメントを使用すると、次のことが可能になります。

- セグメントスコアを比較します。
- セグメント階層を作成します。
- Peakon を有効にして、ベンチマークとの差異があるセグメントを強調表示します。
- セグメントを使用して、質問、アンケート、アクセス グループをターゲットにします。
- ユーザーに特定のセグメントへのアクセスを提供します。

属性はカテゴリ、セグメントはカテゴリ内のオプションと考えることができます。例: 部門属性には、セグメント オプションとして財務、マーケティング、営業が含まれる場合があります。従業員レコードの部門フィールドにマーケティングが記載されている従業員の場合、調査結果はマーケティング セグメントに反映されます。

属性は管理目的にも役立ちますが、設定で制限することでダッシュボード ビューから非表示にすることもできます。例:

- 特定のグループを調査に含めるか除外するかを指定する契約タイプ 。
- 各従業員に適切な種類のアンケートを送信するためのアンケート方法 (電子メールとキオスク)。
- 異なるシフト時間に別の調査を対象にするためのシフト タイプ (昼と夜)。
- マネージャー アクセスを 使用すると、必要なアクセスに基づいてマネージャーをセグメントに分割し、アクセス グループをターゲットにすることができます。

構成

属性とセグメントを作成、削除、および構成できるのは管理者のみです。特定の属性をクリックすると、そのセグメントが表示されます。調査ラウンドでセグメントをターゲティングするために属性を使用している場合は、その属性を削除することはできません。

属性を作成または構成するときは、属性名が HR システムの関連フィールドと完全に一致している (大文字と小文字が区別される) ことを確認してください。属性の名前を編集したり、属性に エイリアスを追加したりすることで、インポート時にシステムが属性を認識できるようになります。セグメント名を一括更新することはできません。管理者は一度に 1 つのセグメント名のみを編集できます。

各カスタム属性を手動で作成できます。属性を作成した後、手動で、または従業員データのアップロードを通じて、属性にセグメントを追加できます。Peakon は属性の列に新しい値を見つけると、システムに新しいセグメントを作成します。既存のセグメントにデータを入力するには、データ ファイルのセグメント名が Peakon の名前と完全に一致している必要があります (大文字と小文字が区別されます)。

セグメント制限

進行状況バーには、アカウント制限に達する前に追加できるセグメントの数が表示されます。属性に対して多数のセグメントを作成しないことをお勧めします。たとえば、誕生日に オプション タイプの属性を使用すると、目的のない多数のセグメントが作成されるため、これを避けることをお勧めします。作成したアイドル セグメントが多すぎる場合は、**[セグメントの追加]** ボタンの横にある縦の省略記号をクリックし、*[空のセグメントの削除]*を選択します。

パフォーマンス上の理由から、空のセグメントの削除は一度に 1000 セグメントまでに制限されています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
参考
リファレンス: 属性タイプ

概念: 属性とセグメントの制限

属性とセグメントを制限すると、従業員レコードの制限されたセグメント スコアまたはセグメント値にアクセスできるユーザー グループを制御できます。

まず、次の 3 つの点を考慮することをお勧めします。

- 何を制限しますか?
- ダッシュボードへのアクセスを制限しますか、従業員レコードへのアクセスを制限しますか、それともその両方ですか?
- 制限された属性にアクセスできるアクセス制御グループはどれですか?

ユースケース

アンケートを使用して収集した機密性の高い従業員属性を制限し、人事部門の従業員のみが関連するアンケートスコアや従業員データにアクセスできるようにします。

人事セグメントを制限し、人事従業員の アクセス制限属性 権限を無効にして、人事従業員が自分のチームのダッシュボードを表示せずに会社内のすべてのセグメントにアクセスできるようにします。

分析ではなく管理目的で、属性のセグメント スコアの表示を制限します (例: [制限 なし] オプションを使用)。

- 調査の対象者をキオスクと電子メールに分類します。
- アクセス制御グループのターゲティングのために、コメント アクセスを持つマネージャと持たないマネージャにマネージャをセグメント化します。

属性の制限

従業員レコードおよびダッシュボードの属性を制限することができます。 各制限タイプには 3 つのオプションがあります。

制限の種類	オプション
社員の属性 これは、従業員レコードに表示される属性フィールドを指します。	• 社員プロファイルにアクセスできる人全員 • 制限付き属性データを閲覧する権限を持つ人のみ • 誰も閲覧できない 標準の 在職期間 属性で 従業員属性 を制限することはできません。
セグメントのスコア これは、ヒートマップでセグメントのスコアを確認することを指します。	• ダッシュボードでセグメントを閲覧できる人全員 • 制限付きセグメントへのアクセス権を持つ人のみ • 誰も閲覧できない

セグメントの制限

オプション、 従業員、 組み合わせ タイプの属性からセグメントを制限できます。

個々のセグメントを制限する場合は、ダッシュボードでセグメント スコアを制限することのみが可能です。属性を制限しない場合は、従業員レコードにすべてのセグメント オプションが表示されます。

制限の種類	オプション
セグメントのスコア	• ダッシュボードでセグメントを閲覧できる人全員 • 制限付きセグメントへのアクセス権を持つ人のみ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

制限の種類	オプション
これは、ヒートマップでセグメントのスコアを確認することを指します。	• 誰も閲覧できない

アクセス

これらの権限は、制限された属性とセグメントへのアクセスを制御します。

- アクセス統計 セクションの アクセス制限属性 権限。
- 従業員 セクションの 制限された属性を表示します 。

制限された属性セグメントを管理したり、制限された子セグメントを継承したりするリーダーは、引き続きコンテキストをダッシュボードに切り替えることができます。これは 、アクセス制限属性 権限がない場合でも同様です。

例:**Manager** 属性を制限しましたが、これは **Department** 属性の子属性です。シニアリーダーは 、マーケティング (部門) セグメントのセグメントマネージャーです。作成した階層により、上級リーダーは マネージャー 属性から子セグメントにもアクセスできます。

注 : 制限された属性またはセグメントに対して「 誰もアクセスできない」 オプションを選択した場合、管理者や制限された属性へのアクセス権を持つユーザーを含め、誰もアクセスできません。属性が制限されている場合は同期されないため、これは Peakon と HR システムの統合にも影響します。

考慮事項

影響を受けた地域	考慮
True Benchmark	制限された属性は、True Benchmark 調整では使用できません。
強みと重点分野	制限された属性からのセグメントはフォーカス セグメントになりません。 制限された属性を表示するアクセス権を持つ管理者は、引き続きそれらの属性を比較に使用できます。
階層セグメント	リーダーが階層の親セグメントを管理する場合、制限されたセグメントのダッシュボードにコンテキストを切り替えることができます。
HRIS統合	HRIS を使用する場合、制限された属性は Peakon に同期されます。ただし、属性が制限されていて無効になっている場合 (「*No one*」 オプションが選択されている)、Peakon に同期されません。

relatedlinks
概念
制限属性を作成する
既存の属性を制限する
セグメントを制限する

概念: 組み合わせ属性

組み合わせ属性を使用すると、組織は 2 つのオプション タイプの属性を組み合わせて、交差するセグメントを自動的に作成できます。組み合わせ属性を利用すると、Peakon 以外では得られない、より詳細な人口統計データをレポートできます。例: 地域別の部門、 事業単位別の性別、 性別別の民族。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成に関する考慮事項

アクティビティ	考慮事項
2 つのオプション タイプ属性間の組み合わせ属性を設定します。	任意のオプション タイプの属性を使用して、組み合わせ属性を作成できます。
オプション タイプと日付/数値/従業員タイプ属性間の組み合わせ属性を設定します。	これらの属性タイプは組み合わせ属性には使用できません。このような属性を作成して維持するには、手動のアプローチを使用する必要があります。
2 つの制限属性間の組み合わせ属性を設定します。	Peakon は結果の組み合わせ属性を自動的に制限します。
同意を必要とする 2 つの属性間の組み合わせ属性を設定します。	Peakon は結果の組み合わせ属性を自動的に制限します。
組み合わせ属性を階層内の親属性として設定します。	Peakon は、使用される 2 つのメイン属性の子属性として組み合わせ属性を設定します。例:*Country* と *Local Office*の組み合わせ属性を作成しました。*Office x Local Office* 属性は、*Country* と *Local Office*の両方の子属性です。 組み合わせ属性に親属性を設定することも可能ですが、組み合わせ属性自体は階層内の親属性になることはできません。

アクセスに関する考慮事項

アクティビティ	考慮事項
組み合わせ属性からセグメントをマネージャに割り当てます。	組み合わせ属性のセグメントをマネージャに割り当てることができます。
ヒートマップ内の組み合わせ属性からのセグメントを表示します。	組み合わせ属性のセグメントは、そのセグメントに従業員がいるリーダーのヒート マップに表示されます。属性を制限して、ヒートマップに表示されないようにすることができます。

メンテナンスの考慮事項

アクティビティ	
新しい従業員の変更に応じて組み合わせ属性を自動的に更新します。	元の 2 つの属性で従業員データを更新すると、組み合わせ属性によって自動的にセグメントが作成される、または既存のセグメントが更新されます。組み合わせ属性のセグメントを手動で編集することはできません。
組み合わせ属性からセグメント内の従業員データを遡及します。	元のセグメントのデータを遡及すると、組み合わせ属性の関連セグメントに影響します。

例

- 現地の財務リーダーがドイツの財務事業部門を管理していますが、報告ラインはありません。財務 *(部門)* または ドイツ *(国)* セグメントへのアクセス権を付与すると、担当エリア外の従業員が表示されるため、どちらのオプションも理想的ではありません。事業単位 と 国間の組み合わせ属性を設定し、 ドイツの財務 セグメントをリーダーに割り当てることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 多様性と包括性のコンサルタントは、国や部門によって民族によってエンゲージメント エクスペリエンスがどのように異なるかを理解したいと考えています。民族 属性を制限しました。2 つの組み合わせ属性 (国別民族性と 部門別民族性)を設定できます。制限された属性を使用すると、組み合わせ属性は同じデータ アクセス設定を自動的に継承します。組み合わせ属性の制限を解除することはできません。

relatedlinks
タスク
組み合わせ型属性を作成する
例
例: 性別と部門の交差結果

概念: 階層的属性

階層属性を使用すると、複数の属性を接続して、Peakon が組織の階層を理解しやすくなります。属性階層では、上位の属性を親属性として設定し、下位の属性を子属性として設定します。例:*Region* は *Country* 属性の親属性になります。親セグメントのマネージャーであるリーダーは、自動的にその子セグメントに対する完全な管理アクセス権も持ちます。

セグメント ヒート マップには親セグメントとその子セグメントが表示されるため、結果を表示するときに、より高いレベルの細分性を展開できます。階層の一部であるセグメントへの変更は、ライブ ラウンド中でも、ヒート マップの子セグメント セクションに自動的に反映されます。

背景

階層レベル	説明
子属性	子属性は下位の属性です。例:*Region* と *Country*を接続する場合、*Country* は 子属性になります。 子属性は、別の階層関係では親属性になることもできます。例:*Country* と *Department*を接続する場合、*Country* が親属性になります。
親の属性	親属性は上位の属性です。例:*Region* と *Country*を接続する場合、*Region* が親属性になります。 親属性は、別の階層関係では子属性になることもできます。例:*Entity* と *Region*を接続する場合、*Region* は 子属性になります。

一般的な階層の例: エンティティ、 > 地域、 > 国 > 、事業単位、 > 部門 > 、チーム、 > マネージャ。

エンティティ > 国 関係では 国は 子属性ですが、 国 > ビジネスユニット 関係では 国は 親属性です。

アクセス

親セグメントへのアクセス権を持つリーダーは、その階層の子セグメントを 2 つの方法で表示できます。

- コンテキスト スイッチャーを通じて子セグメントを検索し、コンテキストを切り替えることができます。
- 親セグメントをヒートマップに追加し、下向き矢印を展開して子セグメントを表示できます。従業員のインポートによって自動更新階層に変更が加えられると、セグメント ヒート マップには 子セグメント セクションの変更が自動的に反映されます。

リーダーは、親セグメントのセグメント マネージャーである場合にのみ、親セグメントとその子セグメントを表示できます。調査データを表示するには、これらのセグメントが個別にデータ可視性のしきい値を満たしている必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

親セグメントを管理していないリーダーも、階層化のメリットを享受できます。ヒート マップには、親セグメントと子セグメント、およびそれらのセグメント内で管理されている従業員が表示されます。親セグメントのセグメント マネージャーでない場合は、コンテキストを完全な親セグメントまたは子セグメントに切り替えることはできません。

調査ラウンド中または調査ラウンド後に会社が作成した子セグメントは、次の調査ラウンドまで階層に表示されません。さらに、空のセグメントは階層に表示されません。

考慮事項

アクティビティ	考慮
階層の管理	セキュリティ: 管理 セクションで セグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。これらの設定は、「全従業員」 グループ タイプでのみ使用できます。
属性タイプ	階層を作成できるのはオプション タイプの属性のみです。各属性は複数の階層に存在します。
セグメントの自動提案	階層を設定するときは、Peakon が提案するセグメントを使用することをお勧めします。Peakon は、2 人以上の従業員が含まれ、すべての従業員が親セグメントの一部でもある子セグメントのみを提案します。例: 部門と国を接続する場合、他の国にもマーケティング従業員がいると、Peakon はマーケティングをフランスの子セグメントとして設定しません。 子セグメントと親セグメントを手動で接続することもできます。階層にないセグメントを手動で追加すると、不整合が生じ、利用できないはずのセグメントにアクセスできるようになる可能性があります。 Peakon が必要な子セグメントを提案しない場合は、親属性に含まれていない従業員がいるかどうかを確認します。
階層の自動更新	従業員の変更が発生すると、階層は自動的に更新されます。新しい階層を作成するときに、自動的に更新するか手動で更新するかを選択できます。 • 階層の自動更新: 階層は自動的に更新され、手動で階層を追加または編集することはできません。 • 階層を手動で更新する: 従業員の更新後にセグメントの関係が変更されると、階層は古くなります。管理者は、最新のデータセットを反映するために階層を更新する必要があります。手動階層では、いつでも手動でセグメントを追加したり、セグメントを編集したりできます。 Peakon を有効にして階層を自動的に更新することをお勧めします。階層を手動で更新すると、不整合が生じ、管理上の負担が増える可能性があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクティビティ	考慮
階層の削除	階層を削除して再度追加する場合、手動で編集したデータ以外は失われません。
セグメントの制限	親セグメントのセグメント マネージャーであるリーダーは、属性またはセグメントを制限している場合でも、その子セグメントを表示できます。Peakon では、マネージャーまたはその子セグメントが制限されている場合でも、マネージャーは管理するセグメントにアクセスできる必要があると想定しています。

relatedlinks
タスク
属性階層を作成する
参考
FAQ: Peakon が 2 つのセグメント間の階層を検出しないのはなぜですか?

コンセプト: セグメントマネージャー

概要

セグメント マネージャーは、自分のレポート ラインではない既存のセグメントを管理するリーダーです。セグメント マネージャーは、自身のレポート ラインに加えてセグメントも管理できます。

例: 人事パートナーは、自身の直属部下チームとともに、国セグメントにアクセスする必要があります。人事パートナーが複数のビューを管理している場合、ダッシュボードには現在のコンテキストの結果のみが表示されます。

サポートされている属性タイプ

- オプション
- 社員
- 組み合わせ

考慮事項

既存のセグメントをマネージャーに割り当てた後:

- マネージャーは自動的に マネージャーの アクセス制御グループの一部となり、グループの有効な権限を使用できます。スペシャリスト アクセス グループを通じてセグメント アクセスを割り当てる場合は例外があり、その場合、セグメント アクセスはスペシャリスト グループの一部のみになります。
- マネージャーは、アクセス制御グループの権限の制約内で、セグメント全体にアクセスできます。例: グループがコメントへのアクセスを提供する場合、マネージャーは新しく割り当てられたセグメントのすべての履歴コメントをすぐに確認できます。
- 割り当てられたセグメントが階層の親セグメントである場合、マネージャーは階層内の子セグメントの管理権限も継承します。例: 地域と国の間に階層がある場合、地域セグメント マネージャーは階層内の国セグメントも完全に管理します。
- マネージャの名前は、 管理の 属性 設定領域で割り当てたセグメントの横に表示されます。
- 管理対象セグメントは、マネージャーの従業員レコードの **[管理]** タブに表示されます。 スペシャリスト アクセス グループを通じてセグメント アクセスを割り当てる場合は例外があり、その場合、管理対象セグメントはスペシャリスト アクセス制御グループのマネージャーの横に表示されます。
- マネージャーは、コメント、セグメントの比較、Powerpoint レポートの生成機能など、セグメントの完全なビューを持ちます。この情報を除いたダッシュボードの短縮版を共有することを意図して

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

いる場合は、セグメントマネージャのアクセスを削除して、 ダッシュボードを共有する その代わり。
- 管理者および 管理 > 属性 セクションへのアクセス権を持つユーザーは、一度に 1 つの属性を表示することで、 マネージャー 列のセグメント マネージャーのリストを表示できます。

構成

方法	説明
マネージャーの従業員レコードの「管理」タブにセグメントを追加します。	前提条件: アクセス制御の従業員セクションで、 従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理、および セグメント 管理の アクセス 権限。 この方法を使用すると、セグメント アクセスを個別に追加できます。従業員レコードを管理するアクセス権を持つローカル管理者は、この方法でセグメント アクセスを割り当てることができます。 「セグメント管理アクセスを手動で割り当てる」を参照してください。
管理の 属性 構成領域で、セグメントにマネージャーを追加します。	前提条件: • アクセス制御の 従業 員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、従業員の管理を行います 。 • アクセス制御の 管理 セクションでセグメントを管理し 、 属性設定を管理します 。 この方法では、各セグメントの横にあるプラス アイコンをクリックすることで、複数のマネージャーに同じ属性のセグメントへのアクセス権を付与できます。この方法でアクセスを提供できるのは管理者のみです。
管理の 属性 構成領域で、マネージャーをセグメントにインポートします。	前提条件: アクセス制御の従業員セクションで、 従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理、および セグメント 管理の アクセス 権限。 この方法を使用すると、複数のマネージャーに同じ属性のセグメントへのアクセス権を一括で付与できます。この方法でアクセスを提供できるのは管理者のみです。見る 概念: セグメントマネージャのインポート 。
アクセス コントロールの スペシャリスト アクセス グループ マネージャーにセグメントを追加します。	前提条件: 管理者アクセス。 この方法を使用すると、同じ専門家アクセス制御グループ内の管理者に専門家アクセスを付与できます。例: フランスの施設責任者は、フランス セグメントの環境に関する質問のスコアにアクセスする必要があります。 見る コンセプト: 専門家によるアクセス制御グループ 。

relatedlinks
タスク
セグメント管理アクセスを手動で割り当てる
手動で設定されたセグメントマネージャーを一括削除する

概念: セグメントマネージャのインポート

概要

データ インポート ファイルを使用して、既存のセグメントをリーダーに割り当てることができます。すでに手動で割り当てられているセグメント マネージャーのリストをエクスポートすることもできます。見る コンセプト: セグメントマネージャー サポートされている属性、考慮事項、およびセグメント アクセスを許可するその他の方法の一覧については、こちらをご覧ください。

セグメントマネージャーのインポート

- 属性の 「インポート マネージャー」 タブからテンプレートを使用します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- ファイル内のセグメント名は、Peakon のセグメント名と完全に一致する必要があります。
- マネージャーをフルネーム、電子メール アドレス、または従業員番号で識別します。
- マネージャーが同じ属性から複数のセグメントにアクセスする必要がある場合は、複数の行を使用します。
- 既存のセグメント マネージャー アクセスを取り消してすべての変更を上書きする必要がある場合にのみ、上書きボックスをオンにします。ボックスにチェックを入れない場合、アップロードによって既存の構成に影響を与えずに新しいセグメント マネージャーが追加されます。
- 従業員 タイプの属性にマネージャーをインポートする場合、テンプレートには、受け入れられる値 *TRUE* および *FALSE* を持つ 直属の 部下列が含まれます。直属部下セグメントを割り当てる必要がある場合は値を *TRUE* に設定し、全部下セグメントを割り当てる必要がある場合は値を *FALSE* に設定します。

セグメントマネージャーのエクスポート

「マネージャのエクスポート」 タブを使用すると、すでにセグメントに手動で割り当てられているマネージャをエクスポートできます。

ファイルには、レポート ラインまたは階層から派生した関係は表示されません。例: 従業員 タイプの属性のマネージャーをエクスポートすると、エクスポートには手動で追加したマネージャーのみが含まれます。

リファレンス: 属性タイプ

適切な属性タイプを選択するかどうかは、調査結果をどのようにセグメント化したいかによって異なります。Peakon は 5 種類の属性を提供します。

属性タイプ	使用事例	例
オプション	複数の固定値を持つリストを設定します。例: セグメント「フランス」の国属性がある場合、「国」が「フランス」に設定されている従業員はすべてフランス セグメントに含まれます。	• 地域 • オフィス所在地 • 部門 • 性別 • 関数 • 事業部
日付	Peakon は、日付型属性のセグメントを時間範囲として表示します。例: 5 ~ 10 年 (雇用日)。属性の設定で日付範囲を設定できます。 Peakon は、従業員レコードの日付型属性の入力を検出し、その従業員のアンケート回答をそれぞれの日付範囲セグメントに配置します。例: 従業員の開始日を 2016 年 1 月 1 日に設定すると、この従業員は *5 ~ 10* 年 *(*雇用日*)* のセグメントに含まれます。	• 生年月日 • 雇用日 • 別居日
社員	Peakon は従業員の報告ラインを検出し、セグメントを作成します。 例: マネージャーには 3 人の従業員がいます。3 人の従業員の従業員レコードで **[**マネージャー**]** フィールドがこのマネージャーに設定されている場合、Peakon は *[*マネージャー名*]* - すべてのレポート セグメントを作成します。3 人の直属の部下が従業員も管理している場合、マネージャーには [すべての部下*]* セグメントと *[*直属の部下*]* セグメントが割り当てられます。	• ラインマネージャー • プロジェクトマネージャー • 人事ビジネスパートナー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

属性タイプ	使用事例	例
数	Peakon は、この数値タイプ属性のセグメントを数値範囲として表示します。例：*50,000 - 100,000* (給与範囲) 。属性の設定で数値の範囲を設定できます。 Peakon は、従業員レコードの数値型属性の入力を検出し、その従業員のアンケート回答をそれぞれの数値範囲セグメントに配置します。例: 従業員の給与値を 54,000 に設定した場合、この従業員は *50,000 - 100,000 (*給与範囲*)* セグメントの一部になります。	• 給料 • パフォーマンス評価スコア
組み合わせ	既存の 2 つのオプション タイプ属性を組み合わせて、交差する属性を作成します。Peakon は、元の 2 つのセグメントの情報に基づいて、セグメントを自動的に作成および維持します。 Peakon は、この属性によって作成されたセグメントを通常のセグメントとして扱い、比較に使用したり、強みや重点領域として設定したりすることができます。 オプション属性を組み合わせることができるのは 2 つだけです。	• 国 x 部門 • 事業部 x 従業員レベル • 民族×性別

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメント

リファレンス: 属性設定オプション

オプション	使用事例	考慮事項
ステータス	使用されていない属性を非アクティブ化できます。この設定により、従業員プロファイルから属性が削除されます。	属性作成後に使用可能になります。 集計データを含むセグメントは、表示ウィンドウが許す限り、ダッシュボードとヒートマップ上に残ります。
説明	説明は、アンケートに表示される編集可能な属性を持つ従業員に表示されます。	-
社員の同意が必要	従業員が編集可能な属性を通じて機密性の高い個人データを収集する場合は、同意設定を使用することをお勧めします。 Peakon はダッシュボードと従業員レコードの属性も自動的に制限します。管理者はアクセス グループを使用して制限された属性へのアクセスを許可できます。	この属性のデータの保護を確実にするために、同意を必要とする属性を作成した後で、同意を必要とする設定を取り消すことはできません。 すでに存在する属性に従業員の同意を追加することはできません。属性を再作成し、同意が必要となるように設定できます。
データアクセス セクション内の従業員属性	従業員属性を制限すると、従業員レコードで属性を編集できるかどうかを制御できます。	この設定を使用すると、人事システムからその属性にデータが同期されなくなります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	使用事例	考慮事項
	属性を作成するときに、制限ステータスのさらなる変更を防止することで、この設定をロックできます。この設定は、従業員データを保護するための機密属性に関連します。	
データアクセス セクション内のセグメントスコア	セグメント スコアを制限すると、ヒート マップ上で属性を表示できるかどうかを制御できます。 属性を作成するときに、制限ステータスのさらなる変更を防止することで、この設定をロックできます。この設定は、従業員データを保護するための機密属性に関連します。	制限された属性を表示する権限がないユーザーでも、次の場合には制限された属性のセグメントを表示できます。 • 彼らは Peakon のそのセグメントのマネージャーです。 • このセグメントは、自分がマネージャーとなっているセグメントの子セグメントです。 属性を制限すると、その属性は True Benchmark 調整から除外されます。また、制限された属性へのアクセス権を持たないマネージャーのフォーカス セグメントとしても表示されません。
ターゲットを指定したデータ収集	ターゲットを絞ったデータ収集により、同じスケジュールで編集可能な属性を使用できるようになります。同時に、スケジュール内の従業員のグループのみが編集可能な属性を入力できるようになります。	-
名前のローカライズと 説明のローカライズ	すべてのダッシュボード言語で、属性名の翻訳を手動で追加することができます。特定の言語でダッシュボードを表示するマネージャーには、属性名のローカライズされたバージョンが表示されます。 従業員が編集可能な属性については、従業員に属性を説明するために、すべての調査言語で説明のローカライズを編集することもできます。従業員がアンケートを開いて編集可能な属性を見ると、属性の説明によって追加のコンテキストが提供されます。	すべての従業員インポート データは、ローカライズに使用した言語ではなく、既定の言語でなければなりません。翻訳された言語で従業員データをアップロードすると、新しいセグメントが作成されます。 属性名と説明の翻訳は、属性ページで手動でのみ追加できます。
インポートデータからのセグメント	従業員データのアップロードを使用して新しいセグメントを作成することが可能です。アップロードによるセグメントの作成を防ぐには、特定の属性の「インポートされたデータからのセグメント」 設定を使用します。 この設定を使用すると、Peakon はセグメントの名前と完全に一致しないアップロードに失敗します。Peakon では、データシートに変更を加えて、	属性作成後に使用可能になります。ローカル管理者がセグメンテーションを使用してユーザーにアクセス権を付与する場合は、アクセス グループを対象とする属性にこの設定をお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	使用事例	考慮事項
	既存のセグメントの 1 つを選択することをお勧めします。	
ブランドのセグメント	セグメント ブランディングはオプション タイプ属性で使用でき、会社名と口ゴをセグメント名と口ゴに置き換えます。設定後、ブランド セグメントの従業員として調査をプレビューできるようになります。	属性作成後に使用可能になります。 アンケートのブランディングを使用する場合は、この設定を無効にします。
エイリアス	属性にエイリアスを追加すると、名前が同じでない場合でも、システムは Peakon とデータ ファイルの属性を一致させることができます。	カンマ区切りのリストを入力することで複数のエイリアスを追加できます。 Peakon で属性の名前を変更することをお勧めします。名前を変更できない場合は エイリアス が便利です。

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメント

参考: セグメント構成オプション

オプション	使用事例	考慮事項
名前	チーム名が変更された場合は、既存のセグメントの名前を変更すると便利です。	新しいセグメント名はすぐにすべてのユーザーに表示されます。次回のデータアップロード前にセグメントの名前を変更しても、調査データは影響を受けません。データのアップロード前にセグメントの名前を変更しないと、Peakon は履歴データのない新しいセグメントを作成します。
名前のローカライズ	すべてのダッシュボード言語のセグメントに手動で翻訳を追加できます。特定の言語でダッシュボードを表示するマネージャーには、セグメント名のローカライズされたバージョンが表示されます。	従業員データは、翻訳された言語ではなく、デフォルトの言語でインポートする必要があります。翻訳された言語で従業員データをアップロードすると、新しいセグメントが作成されます。 名前のローカライズはオプション タイプのセグメントに対してのみ可能です。セグメントの設定で手動で翻訳を追加できます。データのアップロードを通じて翻訳を追加することはできません。
セグメントのスコア	セグメント スコアを制限すると、ヒート マップ上で属性を表示できるかどうかを制御できます。	制限された属性を表示する権限がないユーザーでも、次の場合には制限された属性のセグメントを表示できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	使用事例	考慮事項
	例: 人事チームには会社レベルのアクセス権がありますが、自分のチームの結果をセグメント化することはできません。他の部門セグメントに影響を与えずに、部門属性の人事セグメントを制限できます。	• 彼らは Peakon のそのセグメントのマネージャーです。 • このセグメントは、自分がマネージャーとなっているセグメントの子セグメントです。
セグメントのロゴ	セグメント ブランディングを使用する場合は、セグメント ロゴをアップロードできます。このセグメントの従業員には、アンケートおよびアンケート関連の電子メールにこのロゴが表示されます。	この設定はアンケートのブランディングで使用できます。

relatedlinks
概念
概念: 属性とセグメント

FAQ: Peakon が 2 つのセグメント間の階層を検出しないのはなぜですか?

管理者が 2 つのセグメント間に属性階層を作成すると、Peakon は条件に該当する子セグメントと親セグメント間の関係を自動的に検出します。2 つのセグメント間の親子関係は、子セグメントのすべての従業員が Peakon の親セグメントにも属している場合にのみ存在します。例: フランス *(国)* セグメントのすべての従業員が ヨーロッパ *(地域)* セグメントにも属している場合、Peakon は 2 つのセグメント間の親子関係を検出します。異なる階層から別の階層に既存のリレーションシップをコピーまたは追加することはできません。

ヒート マップで特定の子セグメントが特定の親セグメントの下に表示されることを期待しているが、現時点ではそうでない場合は、親セグメントではない子セグメントの従業員を特定してみてください。セグメント ヒート マップでフランスがヨーロッパの下に表示されない問題を解決するには、以下の手順に従います。

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 左側のフィルターを使用して、次の選択を行います。
    - 国はフランス
    - 地域は、ヨーロッパではありません
3. 表示される従業員をすべて選択します。
4. 編集をクリックします。
5. 地域の 値を ヨーロッパに設定します。
6. (オプション) この変更を遡及的に適用する必要がある場合は、過去の有効期限を選択します。

    注 : これにより、更新された従業員からのすでに終了した調査ラウンドに過去の調査データを取り込むことで、 ヨーロッパ セグメントの過去のダッシュボードが遡及的に更新されます。
7. 変更を保存します。

フランス の従業員全員が ヨーロッパ セグメントにも含まれるようになったため、2 つのセグメント間に階層が作成されます。

relatedlinks
概念
概念: 階層的属性

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

例: 性別と部門の交差結果

この例では、既存の 2 つの属性を組み合わせて交差するセグメントを作成し、より詳細なレポートを作成する方法を説明します。 見る 概念: 組み合わせ属性 詳細についてはこちらをご覧ください。

このタスクについて

多様性とインクルージョン チームは、すべての質問セットとドライバーに対して、 性別 と 部門の 属性からの交差セグメントを使用して詳細な分析を実行したいと考えています。これにより、会計業界の女性は会計業界の男性に比べて 公平な機会の ドライバーのスコアが低いかどうかなど、より多くの情報を明らかにすることができます。

上位レベルのセグメントにアクセスできるユーザーは、特定のセグメントにコンテキストを設定し、結合された属性を表示することで、3 方向のセグメント分析を実行することもできます。例: 全体的なフィルターとしてコンテキストをヨーロッパ (地域) に切り替えると、地域、性別、部門の属性を交差させることができます。

複合属性を作成しなければ、女性セグメント全体または会計セグメント全体のいずれかのドライバーとフィルター処理されたコンテキストごとの結果のみを表示できるため、複合属性機能を使用してこれを拡張する必要があります。

始める前に

セキュリティ: 管理者アクセス。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. [属性の作成]をクリックします。
3. 名前を付けてください。例: 性別 x 部門。
4. 属性タイプ を 組み合わせに設定します。
5. 属性 **1** として性別を設定し、 属性 **2**として部門を設定します。
6. (オプション) データ アクセスを展開するときに、 セグメント スコア 領域の属性からセグメントへのアクセスを制限します。

   元の属性の 1 つにすでに制限がある場合、組み合わせ属性はその設定を反映し、変更することはできません。

   属性を制限すると、 アクセス統計 領域で 制限された属性へのアクセス 権限を持つユーザーのみがその結果を表示できます。

タスクの結果

交差するセグメントを含む属性が準備されました。 新しく作成されたセグメントは、元の属性とセグメント (この場合は、性別と部門) の履歴データを反映するため、日付を遡って変更する必要はありません。

表示しきい値を満たすセグメントのダッシュボードのみを表示できます。

元の 2 つの属性のセグメントを更新すると、組み合わせ属性のセグメントも自動的に更新されます。例: 新しい従業員が元のセグメントの一部になると、関連する組み合わせセグメントの一部にもなります。

次のタスク

組み合わせ属性を制限した場合は、アクセス制御グループの権限を確認してください。

relatedlinks
概念
概念: 組み合わせ属性
タスク
組み合わせ型属性を作成する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

例: 特別レポート用にセグメントを手動で結合する

管理者は、既存の複数のセグメントを手動で 1 つの新しいセグメントに結合して分析できます。セグメントはいつでも、また遡って結合できます。セグメントを手動で結合することは、既存の 2 つの属性を自動的に結合して交差するセグメントを作成する 組み合わせ属性を使用することとは異なります。

このタスクについて

4 つの異なるチームを管理する上級リーダーは、それらを 1 つの統合ビューで表示したり、個別に表示したりすることができます。

- カスタマーサクセスコンサルタント
- 商業顧客成功コンサルタント
- エンタープライズカスタマーサクセスコンサルタント
- カスタマーサポートスペシャリスト

上級リーダーは、カスタマー サポート チームを除いた 3 つのカスタマー サクセス チームを含む追加ビューを必要としています。

手順

1. **[管理] > [属性]**に移動します。
2. **[属性の追加]**をクリックします。
3. 属性に名前を付けます。例: カスタム レポート。
4. オプションの 種類を選択します。
5. 「変更を保存」をクリックします。
6. 属性内で、「セグメントの追加」をクリックします。例: サポートを除くカスタマーサクセス。
7. **[管理] > [従業員]**に移動します。
8. 左側のフィルター メニューで、チーム属性を選択します。
9. チーム属性フィルターを 3 つのカスタマー サクセス チームに設定します。
10. すべての従業員を選択し、「編集」をクリックします。
11. 作成した属性のフィールド (この場合はカスタム レポート) を見つけます。
12. 属性フィールドをクリックすると、ドロップダウン メニューが表示されます。
13. 作成したセグメントを選択します (サポートを除くカスタマー サクセス)。
14. そのフィールドの横にある小さな時計アイコンをクリックします。
15. 必要に応じて変更を遡及します。
16. **[変更を確認]**をクリックし、**[変更を保存]** をクリックします。
17. 「管理 > 従業員」 に戻り、上級リーダーの従業員レコードを開きます。
18. 従業員レコードの 「管理」 タブに移動します。
19. セグメントの追加をクリックします。
20. サポートセグメントを除くカスタマーサクセスを選択します。

タスクの結果

このセグメントは、上級リーダーのコンテキスト メニューに追加オプションとして表示されるようになります。カスタム セグメント内の元の 3 つのチームで発生した変更も維持および更新する必要があります。

relatedlinks
タスク
セグメントを結合する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

例: パフォーマンス評価属性を追加する

この例では、制限付きアクセス制御グループが業務パフォーマンス評価に基づいて従業員の調査スコアを表示できるようにする方法を示します。

このタスクについて

HR マネージャーが従業員のパフォーマンス評価に応じて調査スコアを表示およびレポートできるようにする属性を作成します。従業員のパフォーマンスを -5 から 10 のスケールに基づいて評価します。

始める前に

- 人事情報システム (HRIS) における数値的なパフォーマンス評価スコア。
- セキュリティ: 管理者アクセス。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. **[属性の追加]**を クリックします。
3. 名前 フィールドに 「パフォーマンス評価」 と入力します。
4. 属性タイプとして 「数値」 を選択します。
5. セグメント セクションで、数値範囲の開始として *-5* を 入力します。
6. 別の行を選択し、*0*を入力します。
7. 別の行を選択し、*5* と入力します。
8. 別の行を選択し、パフォーマンス スコアを表す最終的な数値として *10* を 入力します。
9. [データ アクセス] セクションで、**[従業員の同意が必要]**に **[不要]** を選択します。
10. [従業員属性] セクションで、**[従業員の制限データを確認する権限を持つユーザーのみ]**を選択します。
11. **[セグメント スコア]** セクションで、**[制限されたセグメントにアクセスする権限を持つユーザーのみ]**を選択します。
12. 設定した制限を維持するには、「この設定に対する今後の変更を禁止する」 を選択します。
13. 「変更を保存」をクリックします。

次のタスク

パフォーマンス評価に従って調査スコアを表示するには、WPEV と HRIS の統合を開始します。Microsoft Excel ワークシート (xlsx) または CSV ファイルを通じて従業員データをインポートすることもできます。

relatedlinks
概念
概念: 一般的なアクセス制御グループ
タスク
組み合わせ型属性を作成する

統合

セットアップの考慮事項: 統合

このトピックは、従業員のプロビジョニングと統合の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- なぜ設定するのか。
- Peakon の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

彼らは何者なのか

従業員のプロビジョニングと統合により、Peakon 従業員ディレクトリに情報を入力し、従業員の記録を継続的に更新できます。

ビジネス上のメリット

- 従業員データのインポートと管理を自動化することで、労力を最小限に抑え、複雑さと人的エラーを削減します。
- 独自のカスタム従業員ユーザー ID 属性を作成することで、効率とセキュリティを向上させます。例: ユーザー名、ロール、プロファイル。
- 事前定義されたロールアクセス権限を使用して、時間と労力を節約します。
- 従業員のプロファイルを継続的に更新して、最新の記録のみを保持するようにします。
- 従業員が組織を離れるときにアクセスを制限することでセキュリティを強化します。
- Peakon が提供する外部 REST API を使用して、従業員プロビジョニング用のカスタム アプリケーションと統合を構築する場合は、*/v1/auth/application* エンドポイントに HTTP POST リクエストを送信して認証できます。

ユースケース

Workday が提供する統合を使用して、Peakon と Workday 間で従業員データを交換します。この統合により、次のいずれかの方法で従業員を同期できます。

- 組織に必要な基準。
- 監督組織。

Peakon が提供するこれらのサードパーティ サービス プロバイダーとの統合を使用して、従業員レコードを作成し、Peakon に同期します。

- BambooHR
- ハイボブ
- オクタ
- Personio

Peakon が提供する外部 REST API を使用して、従業員のプロビジョニング用のカスタム アプリケーションと統合を構築します。

Simple Cloud Identity Management (SCIM 2.0) を使用して、Sapling や Namely などの外部プロビジョニング アプリケーションと統合します。

Microsoft Azure Active Directory などのサードパーティ ID プロバイダー (IdP) を通じてユーザー資格情報を一元的に管理し、ユーザーのシングル サインオン (SSO) を有効にします。

検討すべき質問

質問	考慮事項
既存の ID 管理プロセスまたは ID プロバイダー (IdP) を Peakon とどのように統合しますか?	SCIM 2.0 プロトコルをサポートする既存の IdP を使用する場合、カスタム統合は必要ありません。例: Microsoft Azure Active Directory または Okta。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	Peakon SCIM 2.0 API を使用すると、従業員レコードを自動的にプロビジョニングおよび更新できます。 標準 SCIM 2.0 サービス プロバイダーとして Peakon への自動プロビジョニング用に IdP を構成できます。 カスタム統合が必要な場合は、SCIM URL と OAuth ベアラー トークンを使用します。
従業員を識別するためにどのような属性を使用しますか?	Peakon は、サードパーティのサービス プロバイダーを通じてプロビジョニングする場合、従業員に対して 2 つの一意の識別子を使用します。 • 電子メールアドレス • 従業員番号 Workday 統合により、一意の外部 ID を使用して従業員を識別できるようになります。 両方の一意の識別子フィールドを使用すると、データのアップロード時に発生する人為的エラーを減らすことができます。 退職した従業員を調査するために個人の電子メール アドレスを同期することもできます。 従業員のプロビジョニングを有効にする前に、組織の電子メール ドメインを Peakon に登録します。
どの Active Directory を使用していますか?	SCIM 2.0 によるユーザー プロビジョニングは、Azure Active Directory を通じてのみ利用できます。 オンプレミスの AD ソリューションを使用する場合は、Azure AD Connect を使用してデータを Azure Active Directory と同期するように AD を構成します。 プロビジョニング用に Azure AD を構成するときは、 ユーザー の同期を有効にし、 グループを無効にします。
Peakon と Workday を接続するときに、転送されたデータをどのように認証しますか?	OAuth 経由でも、統合システム ユーザー (ISU) の名前とパスワードを使用しても接続できます。 OAuth を使用すると、Workday ユーザーはサードパーティ クライアントが自分の代わりに Workday データに安全にアクセスすることを承認できます。 People Experience カードを使用して従業員にアンケートを通知する場合にのみ、OAuth を使用することをお勧めします。 あるいは、Alpaca を使用してカードに転送されたデータを認証することもできます。 認証ポリシーを選択するときは、次の点を考慮してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	• 認証ポリシーを作成する Workday 環境。 • すべてのユーザーをブロックするネットワークと IP アドレス。 • ユーザーにアクセスを許可するネットワークと IP アドレス。 • ユーザーに認証を要求する方法、およびユーザーに多要素認証を要求するかどうか。 • 認証後にユーザーを制限する機能。
従業員のプロビジョニングのためにカスタム アプリケーションと統合をどのように認証しますか?	認証要求が成功した場合の応答: • JSON Web トークンが返されます。 • 後続のすべての API リクエストには、エンコードされたトークンを含む Authorization ヘッダーが含まれます。 認証リクエストが成功すると、JSON Web トークンが返され、後続のすべての API リクエストにはエンコードされたトークンを含む Authorization ヘッダーが含まれます。 認証トークンと承認トークンを分離することで、割り当てられたアプリケーション開発者または会社の管理者だけが認証トークンにアクセスできるアプリケーションを展開できます。 Workday は、アプリケーション ユーザーに承認を割り当て、共有します。
従業員にアンケートを通知するために使用するサードパーティのサービスプロバイダーは何ですか?	Slack を使用して、従業員に新しいアンケートを通知したり、アンケートのリマインダーを送信したりできます。 Slack は、Slack のメール アドレスと一致する Peakon のメール アドレスを持つ従業員にのみ通知します。 Peakon 管理者のみが Peakon アプリを Slack に追加できます。Slack 管理者のみが、Peakon アプリを組織の Slack ワークスペースに追加できます。 Microsoft Teams を使用すると、アンケートのリマインダーを送信したり、従業員が Teams アプリケーションでアンケートを完了したりできるようになります。 Microsoft Teams は、Peakon のメール アドレスが Microsoft Teams のメール アドレスと一致する従業員にのみ通知します。
すべての従業員レコードへのアクセスをどのように制御しますか?	統合と従業員のプロビジョニングにアクセスできるのは、デフォルトの管理者アクセス グループのみです。 セキュリティ上の理由から、Workday では、システム全体の管理アクセス権を持つユーザーの数を最小限に抑えることをお勧めします。すべての従

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	業員にアクセスできる人事および上級リーダーのアクセス グループを設定できます。
属性階層をどのように管理しますか?	自動的に更新される属性階層を作成すると、従業員情報の自動同期によって、ライブ調査ラウンド中に階層が変更される可能性があります。 階層の更新はダッシュボードのスコアと参加に影響しません。ただし、ヒート マップの 子セグメント 領域の変更は、管理者とセグメント マネージャーに表示されます。

推奨事項

- SCIM API および Workday 統合のブラウザの許可リストに次の送信 IP アドレスを追加します。
    - 176.34.69.237
    - 18.202.158.27
    - 34.253.249.186
    - 54.220.91.27

要件

- Peakon とサードパーティ プロバイダー間で従業員情報を転送するときにデータの正確性を確保するために、従業員ごとに 2 つの一意の識別子を使用します。例: 従業員の電子メール アドレスと従業員 ID 番号。

制限事項

- Peakon は SCIM グループをサポートしておらず、Azure AD で定義されたグループもサポートしていません。
- Workday と Peakon の統合を使用する場合、マネージャーの変更など、従業員情報への間接的な変更は、時間ごとの同期では転送されません。Workday では、各調査ラウンドの前に完全な同期を手動で開始することをお勧めします。
- 従業員に対して一意の識別子を 1 つだけ使用する場合、従業員が一意の識別子の値を変更したときに、自動統合によって重複した従業員レコードが作成されることがあります。
- イベント ログの 自動ロード 機能は、ネイティブ HRIS 統合 (例: Workday、bob、BambooHR、Personio) でのみ機能し、カスタム統合では使用できません。
- Workday を除くすべての HRIS 統合では、同期の実行中に同期構成オプションを切断、無効化、または更新することはできません。同期が完了したとき、または自動的に切断されたときに管理者に通知されます。

テナントの設定

影響はありません。

セキュリティ

- 管理者は、Peakon における統合と従業員のプロビジョニングの主なアクセス制御グループです。
- アカウントの最初のユーザーは自動的に管理者になります。管理者は必要に応じて、アクセス制御グループに新しい管理者を手動で追加できます。
- 管理者は、会社のアカウント全体とすべての従業員にアクセスでき、統合を含むすべての権限がデフォルトでオンになっています。
- 管理者は、他の管理者、マネージャー、従業員にアクセス権を割り当てることもできます。

Workday と Peakon の統合のドメインは次のとおりです。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ドメイン	考慮事項
統合機能領域における統合セキュリティ 。	統合を使用して、従業員データを Workday から Peakon に自動的に転送できるようになります。 このドメインは、統合システムのシステム ユーザーと Workday アカウントを作成するためのアクセスを提供します。
システム機能領域のセキュリティ構成 。	以下のセキュリティ構成へのアクセスを提供します: • ビジネスプロセスセキュリティポリシー • ドメインセキュリティポリシー • 機能領域 • セキュリティグループ また、現在のセキュリティ構成を分析および確認するためのレポートも含まれています。
統合機能領域内の次のドメイン: • 統合ビルド • 統合構成	統合システムの作成 タスクにアクセスできるようになります。 統合ビルド ドメインは、統合システムおよび統合 ID に関連するセットアップ情報へのアクセスを提供します。 統合構成 ドメインは、統合システムを構成するためのアクセスを提供します。
システム機能領域内の次のドメイン: • セットアップ: テナントのセットアップ - セキュリティ • セキュリティ管理局	Workday 統合用の People Experience カードを設定できます。
労働者データ: 人材配置機能領域の公開労働者レポート 。	Workday*Get_Workers*Web サービスへのアクセスを保護します。Workday と Peakon の統合を起動できるようになります。このドメインでは、ISU またはユーザーに制約のないアクセスが必要です。
作業者データ: 人材配置機能領域の作業者 。	Workday と Peakon の統合を起動するときに、制約された従業員グループを取得できるようになります。
連絡先情報機能領域の次のドメイン: • 個人データ: 生年月日 • 個人データ: 民族 • 個人データ: 性別 • 個人データ: 勤務先メールアドレス	従業員の個人データへのアクセスを有効にします。
管理: 組織とロールの機能領域内の場所 。	従業員のタイムゾーンとロケール情報にアクセスできるようになります。
人材配置機能領域内の次のドメイン: • 労働者データ: 現役労働者と退職労働者 • 労働者データ: 労働者プロフィールの事業名 • 従業員データ: 現在の人員情報	現在雇用されている従業員と退職した従業員に関する情報にアクセスできるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ドメイン	考慮事項
求人とポジション機能領域の求人情報 。	従業員の職務プロファイルへのアクセスを有効にします。

報告

Peakon では、サードパーティ統合の統合監査ログを生成できます。監査ログには、統合イベントと、開始された統合イベントのエラーや失敗がリストされます。

Workday では、Workday と Peakon の統合に次のレポートを使用できます。

部下	考慮事項
セキュリティ保護可能なアイテムのセキュリティを表示	Web サービス タスクを保護するドメインを表示します。
ビュー統合システム	統合システムの詳細を表示します。 統合システムを分析し、次のことが可能になります。 • 統合イベントを開始またはスケジュールします。 • 関連するアクションを実行して構成を編集します。 • セキュリティ権限に応じて他の設定を表示または編集します。

統合

統合	考慮
Workday	*Get_Workers*Web サービスを使用すると、Workday から従業員データを取得し、従業員情報の変更を検出して送信できます。 解雇されたすべての従業員に関する情報を取得し、統合と同じ日に解雇が発生した場合に Peakon に情報を同期することができます。 この統合により、取り消された従業員の雇用と臨時従業員の契約も Peakon 従業員記録からすべて削除されます。
Personio	Personio クライアント ID とクライアント シークレットが必要です。
BambooHR	Peakon は BambooHR から従業員データを抽出し、それを Peakon の互換性のあるフィールドにマッピングします。 Workday では、Peakon と BambooHR の標準フィールドを使用して、Peakon の属性に同じ BambooHR 命名規則を適用することをお勧めします。完全一致により、Peakon と Workday を接続するときにフィールド値が正しくマップされることが保証されます。
ハイボブ	HiBob からの API トークンが必要です。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

統合	考慮
	HiBob からの Webhook を使用して自動同期を設定できます。これは、Peakon の HiBob 統合ページの [設定] を使用して入力できます。
苗木	Sapling ユーザーは、複数のパフォーマンス管理統合を有効にすることができます。Sapling は、ユーザーに対して開くアプリを選択するためのパフォーマンス メニューを表示します。
オクタ	Peakon 統合設定ページからの OAuth ベアラー トークンが必要です。
SCIM 2.0	Simple Cloud Identity Management (SCIM) 形式を使用して、外部アカウント プロビジョニング アプリケーションおよびサービスとの統合を設定できます。
SAML 2.0	Peakon では、シングル サインオン (SSO) とシングル ログアウト (SLO) にセキュリティ アサーション マークアップ言語 (SAML) を使用できます。

つながりとタッチポイント

Workday と Peakon の共同顧客は、People Experience カードを使用して、Workday の従業員のタイムリーな提案にアンケートのリンクを直接送信できます。

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合
コンセプト: 従業員のプロビジョニング
コンセプト: シングルサインオン
コンセプト: アンケート通知の統合
概念: 生データのエクスポート API
概念: Peakon API
タスク
SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する
ステップ: REST API を使用したカスタム アプリの構築

Workdayとの統合

手順: Workday 統合の設定

始める前に

- 必要に応じて、Peakon でカスタム属性を作成します。
- セキュリティ: 統合およびシステム機能領域内の次のドメイン:
  - 統合セキュリティ
  - セキュリティ構成

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

Peakon と Workday の間でデータを交換するための統合を作成できます。

統合により、次のいずれかを同期できます。

- 全従業員。
- 特定の監督組織に所属する従業員。
- カスタム基準を満たす従業員。

手順

1. 統合システム ユーザーの作成 タスクにアクセスして、統合用の Workday アカウントを構成します。
    - セッションの有効期限が切れないようにするには、 セッション タイムアウト (分) のデフォルト値を 0 のままにします。期限切れのセッションにより、統合が正常に完了する前に停止する可能性があります。
    - 「**UI** セッションを許可しない」 チェックボックスをオンにします。このオプションにより、統合システム ユーザーが UI 経由で Workday にサインインできなくなります。
2. (オプション)「パスワード ルールの管理」 タスクにアクセスし、統合システム ユーザーを パスワード有効期限の対象外となるシステム ユーザー リストに追加します。
3. 「セキュリティ グループの作成 」タスクにアクセスし、「統合システム セキュリティ グループ *(*制約なし*)*」を選択します。
   参照: 統合システム セキュリティ グループの作成。
4. (オプション) 認証ポリシーを設定します。
   参照: 手順: 認証ポリシーの設定
   認証許可リストに行を追加します。グリッドを完成したら、次の値を追加します。

ルール	価値観
認証ルール名	*Peakon*
セキュリティグループ	作成したセキュリティ グループを追加します。
認証条件名	ピーコン例外
認証条件	任意 (デバイスは管理されていますは チェックされていないままにしておきます)。
許可される認証タイプ	ユーザー名 パスワード

5. 「保留 中のすべての認証ポリシーの変更をアクティブ化」タスクを使用して、保留中の変更をアクティブ化します 。
6. ドメイン セキュリティ権限を作成します。
   見る： Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する 。
7. 保留中のセキュリティ ポリシーの変更をアクティブ化します。
8. （ オプション ） Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する 。
9. （ オプション ） ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する
10. （ オプション ） OAuth を使用して Workday に接続する
11. （ オプション ） Alpaca を使用して Peakon 調査の People Experience Card を設定する 。
12. セットアップの問題を解決します。
    見る： トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー そして トラブルシューティング: 臨時労働者から正社員への転換 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
手順: Workday への統合または外部エンドポイント アクセスを許可する
セキュリティグループの権限を管理する
参考
参考: Workday 統合の標準属性

Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する

始める前に

- 統合システム セキュリティ グループを作成します。
- セキュリティ: 次の機能領域における セキュリティ構成 ドメイン:
  - システム
  - 実装

このタスクについて

Peakon と Workday の統合のフィールドへのアクセスを制限できます。「 保留中のセキュリティ ポリシーの変更のアクティブ化」 タスクにリストされていない追加のセキュリティ ドメインを追加して、追加のフィールドを Peakon に同期することもできます。特に指定がない限り、すべてのセキュリティ ドメインでは *Get* アクセスのみが必要です。

手順

1. セキュリティ グループの権限の管理 タスクにアクセスします。
2. セキュリティ グループを選択します。
3. ドメイン セキュリティ ポリシーのアクセス許可 グリッドを完了する際には、次の点を考慮してください。

オプション	説明
アンケートの作成と管理	従業員に新しい調査を思い出させるために People Experience カードを表示します。 表示/変更 アクセスが必要です。
労働者データ: 公務員レポート (必須)	統合ユーザーに SOAP Web サービス API へのアクセスを提供します。
労働者データ: 労働者 (必須)	このドメインにより、統合で次の Workday フィールドにアクセスできるようになります。 • 名(ファーストネーム) • 姓 • オフィス • 部門 • 職種ファミリー • コストセンター名 これらのフィールドは、表示設定を 「公開」に設定した場合にのみ同期されます。 • 母国 • ホーム地域 • 勤務国

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	説明
	• 作業地域 • ワークシティ
個人データ: 公開されている勤務先メールアドレスの統合 (必須)	**E** メール
管理: 場所	タイムゾーン ロケール Peakon は、 タイム ゾーン と ロケールの 属性を提供 (および予約) します。Workday 統合ページで属性を制御できるため、Peakon でカスタム属性を作成する必要はありません。見る： ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する そして OAuth を使用して Workday に接続する 。
従業員データ: 現在のスタッフ情報 (必須)	社員番号 マネージャ 開始日 別居日 労働者タイプ 継続勤務日 給与タイプ
個人データ: 勤務先電話番号	勤務先電話番号 電話番号は Workday 統合ページで予約されている属性なので、Peakon でカスタム属性を作成する必要はありません。見る： ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する そして OAuth を使用して Workday に接続する 。
個人データ: 自宅電話番号	自宅電話番号 電話番号は 、Workday 統合ページで制御される予約済みの属性であり、Peakon でカスタム属性を作成する必要はありません。見る： ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する そして OAuth を使用して Workday に接続する 。
労働者データ: 現役労働者と退職労働者	別居理由
個人データ: 生年月日	生年月日
個人データ: 性別	性別
労働者データ: 労働者プロフィールの事業名	タイトル
労働者データ: 現在の職務プロファイル情報	**Job Profile**
労働者データ: 現在の管理レベル情報	管理レベル
個人データ: 民族	人種/民族 ヒスパニック系またはラテン系

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

4. 変更を確認するには、「 保留中のセキュリティ ポリシーの変更をアクティブ化」 タスクにアクセスします。

Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する

始める前に

- セキュリティ: 統合 機能領域内の次のドメイン:
  - 統合ビルド。
  - 統合の構成。
- カスタム属性を作成する必要がある場合は、Peakon の管理者アクセスが必要です。

このタスクについて

統合システムのフィールドオーバーライドを指定し、既存の Worker フィールドにマップするカスタムフィールドを作成できます。オーバーライドを使用すると、組織固有の従業員データを転送できます。

手順

1. テンプレートを使用した新規作成 プロンプトから *Core Connector: Worker* を 選択して、統合システムを作成します 。

   注 : 統合システムは起動も実行もされません。
2. 統合属性を構成します。
   a) 統合の関連アクションとして、「統合システム」 > 「統合属性の設定」を選択します。
   b) バージョン 行で 行の追加 アイコンを選択し、 値 フィールドで最新のバージョン番号を選択します。

      これはプル モデル統合であるため、バージョン番号の選択は統合に影響しません。
3. 統合システム ユーザーを 統合システムに接続します。
   a) 統合システムの関連アクション メニューから、**Workday** アカウント > 編集を選択します。
   b) **Workday** アカウント として ISU を入力し、**[OK]**をクリックします。
4. 統合システムの統合フィールドのオーバーライドを設定します。
   a) コネクタの関連アクションとして、**[統合システム] > [統合サービスの構成]**を選択します。
   b) カスタム統合サービス グリッドに行を追加します。
   c) 統合サービス プロンプトから 統合フィールド オーバーライド サービス を選択します。
   d) 新しい 統合フィールド オーバーライド サービスに名前を付けます。次に、 ビジネス オブジェクトとして **[Worker]** を 選択します。
   e) 上書きする必要がある Peakon カスタム属性ごとに行を追加し、名前と説明を入力します。 例 : 国籍 と 労働者の国籍。
      - オーバーライド名は、大文字と小文字を区別して Peakon のカスタム属性の名前と完全に一致する必要があります。
      - Peakon 従業員タイプ属性には、「employee:」というプレフィックスが必要です。例: Peakon 属性名が *HR Partner* の場合、Workday のフィールド オーバーライド名は *employee:HR Partner*にする必要があります。 見る リファレンス: 属性タイプ Peakon の属性タイプについて学習します。
      - override *phoneNumber:Phone Number* を 使用すると、既存のすべての電話設定をオーバーライドし、電話番号フィールドのカスタムオーバーライドを構成できます。カスタム オーバーライドで値が見つからない場合、同期では電話番号統合設定に基づいて標準のマッピングが使用されます。カスタム オーバーライドが設定され、値を返す場合、構成設定は無視されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

5. 統合フィールドのオーバーライドを構成し 、フィールドへの ISU セキュリティ アクセスをテストします。
    a) コネクタの関連アクションとして、**[統合システム] > [統合フィールドのオーバーライドの構成]**を選択します。
    b) 統合フィールド オーバーライド サービスの フィールド構成 グリッドまで下にスクロールします。

       統合では標準フィールドの 適格性基準が考慮されません。
    c) 各フィールドについて、「外部フィールドの上書き」 プロンプトから対応するレポート フィールドを選択します。

       フィールドタイプは一致する必要があります。例: Workday の数値型フィールドは、Peakon の数値型属性に対応している必要があります。

       従業員 タイプの属性 (*employee:*というプレフィックスが付くオーバーライド) の場合は、フィールドの詳細 値として *Workday ID* を 選択します。
    d) レポート フィールドへのユーザー アクセスをテストするには、統合システムの関連アクションとして **[統合フィールド オーバーライド > テスト セキュリティ]** を選択します。

例

PEAKON_INCLUDED 機能と Workday 計算フィールドを組み合わせて使用することで、従業員の資格を設定し、Workday から Peakon に同期する従業員レコードを制御できます。例: 試用期間を正常に完了した労働者のみを同期するか、季節労働者を同期から除外します。

見る 概念: 労働者の資格 ユースケースと推奨事項についてはこちらをご覧ください。

1. Peakon で、**[管理] > > [属性]**に移動します。
2. **[属性の追加]**をクリックします。
3. *PEAKON_INCLUDED*という名前を付けます。機能が動作するには大文字が必須です。
4. 属性タイプを オプションに設定します。
5. **[変更を保存]**をクリックします。
6. Workday で、 テンプレートを使用した新規作成 プロンプトから *Core Connector: Worker* を 選択して 統合システムを作成します 。

   カスタム オーバーライド設定の一部としてこの手順を既に実行している場合は、代わりに既存の統合システムを使用します。

   注 : 注意: 統合システムは起動も実行もされません。
7. 統合属性を構成します。
    a. 統合の関連アクションとして、「統合システム」 > 「統合属性の設定」を選択します。
    b. バージョン 行で 行の追加 アイコンを選択し、 値 フィールドで最新のバージョン番号を選択します。

       注 : これはプル モデル統合であるため、バージョン番号の選択は統合に影響しません。
8. 統合システム ユーザーを 統合システムに接続します。
    a. 統合システムの関連アクション メニューから、**Workday** アカウント > 編集を選択します。
    b. **Workday** アカウント として ISU を入力し、**[OK]**をクリックします。
9. 統合システムの統合フィールドのオーバーライドを設定します。
    a. コネクタの関連アクションとして、**[統合システム] > [統合サービスの構成]**を選択します。
    b. カスタム統合サービス グリッドに行を追加します。
    c. 統合サービス プロンプトから 統合フィールド オーバーライド サービス を選択します。
    d. 新しい 統合フィールド オーバーライド サービスに名前を付けます。次に、 ビジネス オブジェクトとして **[Worker]** を 選択します。
    e. 手順 1 ~ 5 で作成した **PEAKON_INCLUDED** カスタム属性の行を追加し、その名前として *PEAKON_INCLUDED* と入力します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

10. 統合フィールドのオーバーライドを構成し 、フィールドへの ISU セキュリティ アクセスをテストします。
    a. コネクタの関連アクションとして、**[統合システム] > [統合フィールドのオーバーライドの構成]**を選択します。
    b. 統合フィールド オーバーライド サービスの フィールド構成 グリッドまで下にスクロールします。

       注 : 統合では標準フィールドの 適格性基準が考慮されません。
    c. **PEAKON_INCLUDED** フィールドの場合、フィールド タイプは True/False 条件にする必要があります。
    d. レポート フィールドへのユーザー アクセスをテストするには、統合システムの関連アクションとして **[統合フィールド オーバーライド > テスト セキュリティ]** を選択します。
11. Peakon で、**[管理] > [統合] > [Workday]**に移動します。
12. **[すべて同期]**をクリックします。

relatedlinks
タスク
Peakon統合システムユーザーとしてWorkdayレポートを実行する

Peakonのカスタム属性の統合システムの変更

始める前に

- セキュリティ: 統合 機能領域内の次のドメイン:
  - 統合ビルド。
  - 統合の構成。
- Peakon 管理者アクセス。

このタスクについて

Peakon 属性の変更を尊重するために、フィールド オーバーライド構成を変更できます。 例: 既存の属性の名前を変更するか、Peakon で新しい属性を作成します。

手順

1. Workday の 統合フィールド オーバーライド サービスの編集 タスクにアクセスします。
2. Peakon 統合のフィールド オーバーライド サービスを選択します。あるいは、統合システムから 統合フィールド オーバーライド サービス にアクセスすることもできます。
3. フィールド オーバーライド サービスの行を更新します。
   - オーバーライド名は、大文字と小文字を区別して Peakon のカスタム属性の名前と完全に一致する必要があります。
   - Peakon 従業員タイプ属性には、「employee:」というプレフィックスが必要です。
     例: Peakon 属性名が *HR Partner*の場合、Workday のフィールド オーバーライド名は *employee:HR Partner*にする必要があります。 見る リファレンス: 属性タイプ Peakon の属性タイプについて学習します。
4. 変更を保存

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

5. 統合フィールドのオーバーライドを構成し 、フィールドへの ISU セキュリティ アクセスをテストします。
   a) コネクタの関連アクションとして、**[統合システム] > > [統合フィールドのオーバーライドの構成]** を選択します。
   b) 統合フィールド オーバーライド サービスの フィールド構成 グリッドまで下にスクロールします。
      統合では標準フィールドの 適格性基準が考慮されません。
   c) 各フィールドについて、「外部フィールドの上書き」 プロンプトから対応するレポート フィールドを選択します。
   d) レポート フィールドへのユーザー アクセスをテストするには、統合システムの関連アクションとして **[統合フィールド オーバーライド > テスト セキュリティ]** を選択します。
6. 変更を確認するには、Peakon で完全同期を実行します。
   a) Peakon で、**[管理] > > [統合] > > [Workday]**に移動します。
   b) **[すべて同期]**をクリックします。

relatedlinks
概念
概念: 労働者の資格
タスク
Peakon統合システムユーザーとしてWorkdayレポートを実行する

ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する

始める前に

Workday で、次の統合項目を作成します。

- 統合システムのユーザー。
- 統合システム セキュリティ グループ。

セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。

このタスクについて

Peakon を Workday に接続し、統合システム ユーザー (ISU) とパスワードを使用して転送されたデータを認証できます。

注 :

セットアップが簡単で、外部要因による切断の可能性が低いため、OAuth の代わりにこのアプローチを使用することをお勧めします。

手順

1. Workday で、**API** クライアントの表示 レポートにアクセスして、Web サービスのホスト名とテナント名を特定します。
   Workday REST API エンドポイントに は、Web サービスのホスト名とテナント名が含まれます。例: エンドポイントが *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*の場合、Web サービス ホストは *wd3-services1.myworkday.com*、テナント ID は *tenant_name*になります。
2. Peakon で、**[管理] > [統合] > [Workday]**に移動します。
3. **[接続]**をクリックします。
4. 認証モードで、 統合システムユーザーに設定されていることを確認します。
5. 手順 1 で収集した情報を、 テナント、**Web** サービス ホスト、 統合システム ユーザー **(ISU)** ユーザー名、 統合システム ユーザー パスワードの各フィールドに入力します。
   ISU 資格情報は個人資格情報と同じではありません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

6. **[接続]**をクリックします。
   同期がアクティブになり、自動的に実行されます。手順 6 でセットアップを続行しながら、この現象を防ぐ必要がある場合は、**[無効]**をクリックします。
7. Peakon の Workday 統合ページに表示される設定を構成します。
   一部のオプションでは、追加のドメイン セキュリティ アクセスが必要です。 見る Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する 。

オプション	説明
インテグレーションシステム **ID**	(オプション) カスタム フィールドを転送するため、または **PEAKON_INCLUDED** 機能を使用するためにフィールド オーバーライドを作成する必要がある場合は、このフィールドに入力します。
組織**ID**	(オプション) 組織別に従業員をフィルタリングするには、このフィールドに入力します。複数の組織の従業員を同期するには、組織 ID を 1 つのスペースで区切ります。フィルタリングする組織 ID を入力すると、下位組織が自動的に含められます。 組織別にフィルタリングする場合は、次の理由から、**PEAKON_INCLUDED** 機能の代わりにこれを使用することをお勧めします。 • **PEAKON_INCLUDED** 機能を 組織 **ID** フィールドをミラーリングする方法で構成することは正しく実現するのが難しいため、同期によって意図した結果が得られない可能性があります。 • **PEAKON_INCLUDED** 機能よりも高速に動作します。
タイムゾーン	(オプション) 従業員のローカルタイムゾーンを同期するには、このオプションを選択します。Peakon は従業員の現地時間帯に合わせてアンケートを送信します。
ロケール	(オプション) ローカル従業員の言語を同期するには、このオプションを選択します。Peakon は、組織の調査設定でこれらの言語が有効になっている場合、従業員調査のコミュニケーションで同期された言語を使用します。
携帯電話番号	(オプション) 従業員の電話番号の同期オプションを表示するには、このオプションを選択します。 • 勤務先 • 自宅 • プライベート番号の同期 SMS を使用してアンケート通知を送信する場合は、電話番号を同期すると便利です。 職場 と 自宅の 両方の電話番号を選択した場合は、 主な職場の 電話番号が優先されます。
特定の従業員を含める - **Workday** で設定されたカスタム基準に基づく	(オプション) 特定の従業員グループのみを同期するには、このオプションを選択します。 このチェックボックスを有効にするだけでなく、 フィールド オーバーライド サービスに **PEAKON_INCLUDED** フィールド オーバーライド エントリを作成します。ソース オーバーライドは、含める従業員に対して *True* を返すブール計算フィールドである必要があります。
特定の従業員を含める - 臨時労働者	(オプション) 臨時労働者も含めるにはこのオプションを選択します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	説明
外部 **ID** によるマッピング **(**データに重複するセグメントが含まれていない場合のみ**)**	(オプション) Workday から Peakon に属性をマップするときに外部 ID をセグメントと一致させるには、このオプションを選択します。 この機能を使用すると、重複したセグメントがない場合に、より高度な属性マッピングを使用できます。 Workday は、これらの属性のセグメント外部 ID を Peakon にマッピングします。 • 部門 • 雇用形態 • 性別 • 職種ファミリー • 管理レベル • 別居理由 属性のフィールド オーバーライドがある場合、Workday は外部 ID をマップしません。 Workday でセグメント名が変更されても、Workday は Peakon に新しいセグメントを作成しません。例: Workday で、**Benefits EMEA Region** セグメントの名前を **Benefits Global**に変更すると、Peakon は既存の **Benefits EMEA Region** セグメント名を **Benefits Global**に自動的に更新します。 セグメントに重複する名前が含まれている場合、Peakon は影響を受ける従業員のセグメントを同期せず、代わりにエラー メッセージを表示します。

次のタスク

管理 **>** > 統合 **>** > **Workday**で [すべて同期] をクリックして、完全同期を実行します。

最初の完全同期の後、Peakon は将来の変更を 1 時間ごとに段階的に同期しますが、完全同期を手動で開始することもできます。

統合監査の 「**CSV** にエクスポート」 ボタンを使用すると、統合イベント監査ログの最新の 5,000 件のレコードを CSV 形式でエクスポートできます。

relatedlinks
概念
手順: Workday 統合の設定
タスク
Peakon統合システムユーザーとしてWorkdayレポートを実行する

OAuth を使用して Workday に接続する

始める前に

Workday で、次の統合項目を作成します。

- 統合機能領域内の統合セキュリティ ドメイン。
- 統合システムのユーザー。
- 統合システム セキュリティ グループ。

セキュリティ: Peakon での管理者アクセス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

Peakon を Workday に接続し、転送されたデータを OAuth を使用して認証できます。

注 :

お勧めします ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する セットアップが簡単で、外部要因による切断の可能性が低くなります。

手順

1. Workday で、「テナント設定の編集 - セキュリティ」 タスクにアクセスします。
2. **OAuth 2.0** クライアントを有効にする チェックボックスをオンにします。
3. Workday 内で、**API** クライアントの登録 タスクにアクセスします。
4. クライアント名 を入力し、 承認コードの付与を選択します。
5. アクセス トークン タイプ として **Bearer** を 選択し、 リダイレクト **URL**を入力します。
   リダイレクト URL の形式は *https://companyname.peakon.com/workday/complete*です。カスタム サブドメインの代わりに *companyname.peakon.com* を 使用する必要があります。
6. 「無期限更新トークン」 チェックボックスを選択します。
7. スコープ **(**機能領域**)** プロンプトから次の機能領域を選択します。
   - 連絡先
   - 実装
   - 個人データ
   - 公開データ
   - 人材配置
   - システム
8. [**OK**] をクリックします。
9. テナント、**Web** サービス ホスト、 クライアント **ID**、 クライアント シークレット、 認証ホストの値を収集します。
   Workday REST API エンドポイントには、 **Web** サービス ホスト と テナントが含まれます。例: エンドポイントが *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*の場合、**Web** サービス ホストは *wd3-services1.myworkday.com*、 テナントは *tenant_name*になります。

   認証エンドポイントには 認証ホストが含まれます。例: 認証エンドポイントが *https://wd3.myworkday.com/tenant_name/authorize*の場合、 認証ホストは *wd3.myworkday.com*です。

   Workday はそれに応じて クライアント **ID** と クライアント シークレット にラベルを付けます。

   注 : このページを閉じた後は クライアント シークレット の値を回復できないため、メモしておいてください。切断が発生した場合に必要となります。
10. Peakon をシークレット ウィンドウで開き、Peakon 統合システム ユーザー (ISU) としてサインインします。
    会社が SSO を使用して Workday テナントにサインインする場合は、次の URL テンプレートを使用して Peakon ISU として Workday にサインインします: (https://<workdayDomain>/wday/authgwy/<tenant>/login.htmld?redirect=n)。<workdayDomain> は Workday テナント ドメイン、<tenant> は Workday テナント名です。

    注 : シークレット ウィンドウからサインインすると、統合が Workday テナントの間違った資格情報に接続されなくなり、同期の問題が発生することがなくなります。
11. Peakon で、**[管理] > [統合] > [Workday]**に移動します。
12. 認証モード プロンプトから **OAuth** を 選択します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

13.次のフィールドに手順 9 の値を入力します。

- テナント
- **Web**サービスホスト
- クライアント**ID**
- クライアントシークレット
- 認証ホスト

14.**[**接続**]**をクリックします。

同期がアクティブになり、自動的に実行されます。手順 17 でセットアップを続行しながら、この現象を防ぐ必要がある場合は、**[**無効**]**をクリックします。

15.(オプション) サインイン ページで、ISU としてサインインします。

16.**[**許可**]**をクリックします。

17.Peakon の Workday 統合ページに表示される設定を構成します。

一部のオプションでは、追加のドメイン セキュリティ アクセスが必要です。 見る Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する 。

オプション	説明
インテグレーションシステム **ID**	(オプション) カスタム フィールドを転送するため、または **PEAKON_INCLUDED** 機能を使用するためにフィールド オーバーライドを作成する必要がある場合は、このフィールドに入力します。
組織**ID**	(オプション) 組織別に従業員をフィルタリングするには、このフィールドに入力します。複数の組織の従業員を同期するには、組織 ID を 1 つのスペースで区切ります。フィルタリングする組織 ID を入力すると、下位組織が自動的に含められます。 組織別にフィルタリングする場合は、次の理由から、**PEAKON_INCLUDED** 機能の代わりにこれを使用することをお勧めします。 • **PEAKON_INCLUDED** 機能を 組織 **ID** フィールドをミラーリングする方法で構成することは正しく実現するのが難しいため、同期によって意図した結果が得られない可能性があります。 • **PEAKON_INCLUDED** 機能よりも高速に動作します。
タイムゾーン	(オプション) 従業員のローカルタイムゾーンを同期するには、このオプションを選択します。Peakon は従業員の現地時間帯に合わせてアンケートを送信します。
ロケール	(オプション) ローカル従業員の言語を同期するには、このオプションを選択します。Peakon は、組織の調査設定でこれらの言語が有効になっている場合、従業員調査のコミュニケーションで同期された言語を使用します。
携帯電話番号	(オプション) 従業員の電話番号の同期オプションを表示するには、このオプションを選択します。 • 勤務先 • 自宅 • プライベート番号の同期 SMS を使用してアンケート通知を送信する場合は、電話番号を同期すると便利です。 職場 と 自宅の 両方の電話番号を選択した場合は、 主な職場の 電話番号が優先されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

オプション	説明
特定の従業員を含める - **Workday** で設定されたカスタム基準に基づく	(オプション) 特定の従業員グループのみを同期するには、このオプションを選択します。 このチェックボックスを有効にするだけでなく、 フィールド オーバーライド サービスに **PEAKON_INCLUDED** フィールド オーバーライド エントリを作成します。ソース オーバーライドは、含める従業員に対して *True* を返すブール計算フィールドである必要があります。
特定の従業員を含める - 臨時労働者	(オプション) 臨時労働者も含めるにはこのオプションを選択します。
外部 **ID** によるマッピング **(**データに重複するセグメントが含まれていない場合のみ**)**	(オプション) Workday から Peakon に属性をマップするときに外部 ID をセグメントと一致させるには、このオプションを選択します。 この機能を使用すると、重複したセグメントがない場合に、より高度な属性マッピングを使用できます。 Workday は、これらの属性のセグメント外部 ID を Peakon にマッピングします。 • 部門 • 雇用形態 • 性別 • 職種ファミリー • 管理レベル • 別居理由 属性のフィールド オーバーライドがある場合、Workday は外部 ID をマップしません。 Workday でセグメント名が変更されても、Workday は Peakon に新しいセグメントを作成しません。例: Workday で、**Benefits EMEA Region** セグメントの名前を **Benefits Global**に変更すると、Peakon は既存の **Benefits EMEA Region** セグメント名を **Benefits Global**に自動的に更新します。 セグメントに重複した名前が含まれている場合、Peakonは影響を受ける従業員のセグメントを同期せず、代わりにエラーメッセージを表示します。

次のタスク

管理 **>** > 統合 **>** > **Workday**で [すべて同期] をクリックして、完全同期を実行します。

最初の完全同期の後、Peakon は将来の変更を 1 時間ごとに段階的に同期しますが、完全同期を手動で開始することもできます。

統合監査の 「**CSV** にエクスポート」 ボタンを使用すると、統合イベント監査ログの最新の 5,000 件のレコードを CSV 形式でエクスポートできます。

relatedlinks
概念
手順: Workday 統合の設定

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Alpaca を使用して Peakon 調査の People Experience Card を設定する

始める前に

Workday と Peakon 間の統合を設定します。

テナント マッピングと Web サービス ホストによる Alpaca 認証が完了しました。

システム機能領域で次のセキュリティ ドメインを構成します。

- セットアップ: テナントのセットアップ - セキュリティ
- セキュリティ管理局
- セルフサービス : アンケートに回答する

このタスクについて

People Experience (PEX) カードを使用して、Workday ホームページの従業員の タイムリーな提案 にアンケートのリンクやリマインダーを直接送信できます。PEX カードは、他の調査通知チャネルと組み合わせて使用することも、電子メール通知を無効にして単独のチャネルとして使用することもできます。

Alpaca 認証を有効にするには、Web サービス ホスト名とテナント名をカスタマー ケアに連絡してください。最初の調査を作成する前、またはすべてのアクティブな調査ラウンドを強制終了した後に、この手順を完了する必要があります。

View API クライアント レポート内の **Workday REST API** エンドポイント を使用して、Web サービスのホスト名とテナント名を識別します。例: エンドポイントが *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*の場合、Web サービス ホストは *wd3-services1.myworkday.com*、テナント ID は *tenant_name*になります。

注 :

Peakon の Raw Data Export API 機能をすでに有効にしている場合は、PEX Alpaca 機能を同じ Workday テナントおよび環境にマッピングする必要があります。

手順

1. ホーム カード ワークスペース レポートにアクセスします。
2. カードを追加を選択します。
3. **Peakon** 従業員の声調査通知 カードを選択します。
4. (オプション) 未公開の Peakon カードで **[編集]** を 選択して通知を修正します。
5. **[カードを公開]**を選択します。

タスクの結果

次回の調査からは PEX カードで従業員に通知されます。通常、従業員のアンケート通知期限から 15 分以内に表示されます。

PEX カードは、調査ラウンド中、または Peakon の テスト ラウンド 送信機能を使用しているときにはトリガーされません。

relatedlinks
概念
手順: Workday 統合の設定
コンセプト: テナントマッピング

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

OAuth を使用して Peakon アンケートの People Experience Card を設定する

始める前に

Workday と Peakon の統合を設定します。

OAuth を使用して Workday に接続する .

システム機能領域で次のセキュリティ ドメインを構成します。

- セットアップ: テナントのセットアップ - セキュリティ
- セキュリティ管理局
- セルフサービス: アンケートに回答する

このタスクについて

People Experience (PEX) カードを使用して、Workday ホームページの従業員の タイムリーな提案 にアンケートのリンクやリマインダーを直接送信できます。PEX カードは、他の調査通知チャネルと組み合わせて使用することも、電子メール通知を無効にして単独のチャネルとして使用することもできます。

注 : お勧めします ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する そして Alpaca を使用して Peakon 調査の People Experience Card を設定する 。 このアプローチはセットアップが簡単で、外部要因による切断が発生する可能性が低くなります。ただし、組織で OAuth を使用して接続する必要がある場合は、このトピックの手順に従って PEX カードを設定してください。

手順

1. OAuth を使用して Workday に接続する .
2. ISSGが、以下のセキュリティドメインにリストされている「 アンケートの作成と管理」 にアクセスできることを確認します。 Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する 。
3. ホーム カード ワークスペース レポートにアクセスします。
4. カードを追加を選択します。
5. **Peakon** 従業員の声調査通知 カードを選択します。
6. (オプション) 未公開の Peakon カードで **[編集]** を選択して通知を修正します。
7. **[カードを公開]**を選択します。

タスクの結果

次回の調査からは PEX カードで従業員に通知されます。通常、従業員のアンケート通知期限から 15 分以内に表示されます。

PEX カードは、調査ラウンド中、または Peakon の テスト ラウンド送信 機能を使用しているときにはトリガーされません。

relatedlinks
概念
コンセプト: テナントマッピング
タスク
手順: Workday 統合の設定

FAQ: エンゲージメント スコア カードがマネージャー インサイト ハブに表示されないのはなぜですか?

マネージャー インサイト ハブを使用すると、マネージャーはチームの進捗状況を把握し、直属の部下に関する実用的な洞察を得ることができます。

エンゲージメント スコア カードが見つからない場合は、次の点を確認してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

1. テナント設定の編集 - **HCM** タスクで、Manager Insights Hub で 従業員エンゲージメントを有効にする チェックボックスを選択しました。
2. マネージャーは次のものにアクセスできます。
    - 組織によって設定された可視性のしきい値を満たす Peakon ダッシュボード。
    - エンゲージメントの質問セット。
3. Peakon カードを制御するドメインである **Manage: Talent Optimization** にユーザーはアクセスできます。これは、Manager Insights Hub のドメインです。
4. 必要な権限を付与するには、ポリシーに *Manager* セキュリティ グループを追加します。

詳細については、 ステップ: マネージャ インサイト ハブの設定。

relatedlinks
概念
コンセプト: テナントマッピング

コンセプト: **Workday** 従業員同期

概要

Workday 統合を設定すると、従業員データを Peakon に自動的に同期できます。*Get_Workers*Web サービスを使用すると、Workday から従業員データを取得できます。

統合:

- システム全体でデータの一貫性を確保するために、Workday で雇用が終了したときに退職した労働者を更新するなど、定期的に労働者の更新を確認します。
- 取り消された従業員の採用をすべて削除します。
- 設定に応じて臨時労働者を同期するか無視します。
- 調査ラウンドに誰が参加すべきかではなく、Peakon プラットフォームに誰が参加すべきかに焦点を当てます。調査ラウンドの資格を個別に処理できます。

最初の完全同期の後、Peakon は将来の変更を 1 時間にわたって複数回段階的に同期しますが、完全同期を手動で開始することもできます。

同期の実行中は、同期構成オプションを切断、無効化、または更新することはできません。Peakon は、同期が完了したとき、または自動的に切断されたときに管理者に通知します。

構成

統合を設定できるのは管理者のみです。見る 手順: Workday 統合の設定 。

Peakon 統合ページには、同期からのエラー メッセージが表示されます。**Workday** 識別子 列には、関連するエラーが発生した作業者の Workday ID (WID) が表示されます。Workday で *wid*: プレフィックスを使用して、ワーカーを見つけることができます。ほとんどのエラーは、2 つのプラットフォーム間のデータの不一致が原因です。どちらのシステムでもほとんどの問題を修正できます。さらに、各従業員レコードの 同期情報 により、個々の従業員の同期の問題をトラブルシューティングできます。

統合監査の 「**CSV** にエクスポート」 ボタンを使用すると、統合イベント監査ログの最新の 5,000 件のレコードを CSV 形式でエクスポートできます。

変更の種類

タイプの変更	説明
間接的な変化	これらの変更により、Workday の従業員のプロファイルにトランザクション ログ エントリは生成されません。これらは通常、システム主導型であるか、従業員に間接的に影響を与える変更を通じて発生します。例: 計算フィールドのロジックの更新、同じ監督組織内でのマネージャーの役職の変更。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タイプの変更	説明
	これらの変更は 1 時間ごとの同期ではキャプチャされず、Peakon 管理者が手動で完全同期を実行した場合にのみ表示されます。
直接的な変更	これらの変更により、Workday の従業員のプロファイルにトランザクション ログ エントリが生成されます。従業員のデータが直接更新されたときに発生します。例: 従業員の役職または職務プロファイルの変更。 これらの変更は 1 時間ごとの同期に含まれます。

同期タイプ

同期タイプ	説明
完全同期	完全同期により、解雇された従業員を除くすべての従業員データが Peakon に転送されます。 最初の完全同期では、Workday テナントから現在アクティブなワーカーのみが取得されます。今後の完全同期では、前回の同期以降の従業員のアクティブ ステータスの変更がチェックされます。完全同期では、同期日に有効になる場合にのみ従業員の終了日が取得されます。 管理者は、Peakon テナントの 「管理 > 統合 > **Workday**」 で 「すべて同期」 ボタンをクリックして完全同期を開始できます。完全同期には、Workday テナントの従業員 500 人ごとに 2 ~ 5 分かかり、合計所要時間はテナントのサイズによって異なります。
増分同期	増分同期は 1 時間を通じてさまざまな時間に実行されます。最後の同期以降の トランザクション ログ の変更のみを取得します。 • 前回の同期以降に有効になった遡及的な変更。 • 今日有効になる過去の変更。例: 従業員の退職日は今日ですが、30 日前に提出しました。 増分同期は、前回の同期以降の変更の数に応じて、数分から数時間かかる場合があります。 統合ページの情報カードには、次回の同期の予定時刻が表示されます。同期がスキップされた場合、システムはすぐに同期を試みることなく、次にスケジュールされたウィンドウまで再試行を待機します。

認証

統合システム ユーザー (ISU) の名前とパスワードを使用して接続できます。見る ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する 。

推奨事項

各調査ラウンドの前に手動で完全同期を実行し、作業者データへの間接的な変更を同期します。

Peakon または Workday で統合構成が変更された後は、完全同期を実行します。

可能な限り広範囲の労働者に対して適格基準を設定し、Peakon のセグメント ターゲティングを使用して調査の適格性を制御します。これにより、資格基準の変更によって生じる問題を防ぐことができます。例: 従業員の資格基準が True から False に変更されると、Peakon は従業員の記録を更新しなくなり、手動での更新が必要になります。見る 概念: 労働者の資格 詳細についてはこちらをご覧ください。

長期休暇中の従業員を扱うときは、Peakon で従業員を非アクティブに設定しないでください。例: 長期休暇中の従業員の調査が行われないように、「休暇中」 フィールドを同期し、調査からセグメントを除外します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

即時のフィードバックを得るには、統合ページのユーザー エラー ログを確認してください。 データの一貫性を維持し、重複レコードを防ぐために、Workday ユーザー名を同期します。

同期を使用して従業員を更新するときに発生する問題をトラブルシューティングするには、従業員レコードの [同期情報] タブを使用します。

制限事項

- Workday 同期を通じて従業員データを遡ることはできません。必要に応じて、手動で日付を遡ることをお勧めします。
- 統合により、採用取り消しを除き、Peakon 内の労働者は削除されません。
- 統合では将来の雇用日は同期されません。毎日の最初の同期で、統合により今日有効な新規採用者が識別され、Peakon に同期されます。
- 標準フィールドまたはカスタム フィールドからセグメントの名前を変更する場合は、新しいセグメントが作成されないように、Workday と Peakon の両方で名前を変更します。
- 従業員情報への間接的な変更は 1 時間ごとの同期では転送されませんが、各調査ラウンドの前に完全同期を実行することでこれを改善できます。
- 同期は Workday メンテナンス期間中は一時停止され、Workday テナントが再び利用可能になると再開されます。例: 毎週のメンテナンス期間中。
- 同期には、同期の 30 日前に Workday に追加した終了日は含まれません。このデータを手動でインポートできます。

relatedlinks
タスク
手順: Workday 統合の設定

概念: 労働者の資格

概要

従業員の適格性とは、Workday 同期によって Peakon に作成される従業員レコードを制御することを指します。**PEAKON_INCLUDED** カスタム オーバーライドを使用して、ワーカーの資格を制御できます。例: 新しく取得した エンティティから労働者を除外します。

PEAKON_INCLUDED は、値が *True*の場合は従業員を Peakon に同期するように Workday に指示し、値が *False*の場合は同期中に従業員をスキップするように指示する計算フィールドです。

このロジックが適用されるようにするには、管理者は Peakon の Workday 統合ページで **[Workday** で設定されたカスタム基準に基づく] チェックボックスも有効にする必要があります。

この計算フィールドは、Workday の 適格性基準 フィールドと同じではないことに注意してください。

資格基準の変更

設定のギャップにより資格基準が変更されても従業員の更新が同期されなくなることを避けるために、**PEAKON_INCLUDED** フィールドを正しく構成することが重要です。

変化	Peakonのワーカープロフィール
偽から真へ	Peakon 内のワーカー プロファイルの存在に応じて、同期によってそれが作成または更新されます。
真から偽へ	統合範囲は対象となる従業員のみをカバーしているため、従業員プロファイルは更新を同期しなくなります。このような事態を回避するには、可能な限り広範囲の労働者をカバーできるように適格基準を設定し、必要に応じて手動で更新します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

推奨事項

可能な限り広範囲の労働者に対して適格基準を設定し、Peakon のセグメント ターゲティングを使用して調査の適格性を制御します。これにより、資格基準の変更によって生じる問題を防ぐことができます。従業員の資格基準が *True* から *False* に変更されると、Peakon は従業員の記録を更新しなくなり、手動での更新が必要になります。例: 以前にインターン生を Peakon に同期していて、インターン生を除外したい場合、「 従業員タイプが インターン生と等しくない」という除外条件を追加しても、インターン生の記録は Peakon から自動的に削除されません。これらの従業員は、Peakon で手動で削除されることなく、引き続きアンケートを受け取ります。資格基準を設定した後、これらの従業員レコードを手動で削除する必要があります。

Workday が提供するクラス レポート フィールド (CRF) を使用して **PEAKON_INCLUDED** ロジックを設定した場合は、さまざまな状況でロジックをテストして、期待どおりに動作することを確認する必要があります。

relatedlinks
タスク
Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する

コンセプト: 従業員情報の同期

背景

Peakon の各従業員には、基本情報と人口統計データを表示する専用の従業員記録ページがあります。このデータを使用して、質問やアンケートをターゲットにしたり、さまざまな人口統計属性ごとに結果を比較したりします。

従業員レコードの同期情報タブを使用してイベント ログを確認し、統合 (例: Workday または BambooHR) を使用して従業員を更新するときに発生する問題をトラブルシューティングします。

同期情報タブは、従業員の Peakon 従業員レコードに有効な外部 ID (例: Workday ID) がある場合にのみデータを返します。

同期情報

設定	説明
外部 ID	この従業員の外部 ID を表示します。変更することはできません。外部 ID は、統合システムで使用される従業員の ID です。
情報を更新	システムから最新の詳細を更新して表示することで、従業員データを更新します。
同期従業員	完全同期を実行せずに個々の従業員レコードを同期します。
情報	統合システムから取得したこの従業員に関するデータを表示します。*mappedEmployees* オブジェクトの、*attributes*、*employees*、*phones* セクションを確認します。*rawEmployee* オブジェクトは無視します。
ログ	特定の従業員のイベント ログからすべてのイベントを表示します。エラー ログを使用して、問題をトラブルシューティングできます。訪問 トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー 統合の問題をトラブルシューティングする方法の詳細については、こちらをご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: Workday 従業員同期
コンセプト: BambooHR統合

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タスク
手順: Workday 統合の設定
BambooHR統合の設定
例
トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー

トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー

このトピックでは、これらの同期の問題を診断して解決するための戦略を示します。

- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー
- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー
- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー
- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー
- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー
- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー
- トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー

Peakon フィールド オーバーライドで **Workday Lookup Hierarchy** 計算フィールドを使用できない

原因: ルックアップ階層の 計算フィールドは 、*CCW* フィールド オーバーライド サービス経由で Peakon に同期されないことがわかります。これらの計算フィールドは、追加のセキュリティを考慮しなければ同期できません。

これらの階層の例としては、 場所、 コスト センター、 管理組織などがあります。

ソリューション: 計算フィールドの作成 タスクを使用して、 ルックアップ階層 フィールドを ルックアップ組織 計算フィールドに置き換えます。

セキュリティ: システム機能領域の カスタム フィールド管理 ドメイン。

階層 (例: 場所、 コスト センター、 監督組織) を Peakon に同期するには:

手順

1. 階層の各レベルに対して、Workday でフィールド オーバーライドを作成し、WPEV で属性を作成します。
2. 外部フィールドの上書き 値で使用するために、階層の各レベルに ルックアップ組織の 計算フィールドを作成します。

メールアドレスまたは**Workday ID**の変更後に従業員レコードが同期されない

Peakon は従業員レコードごとに 1 つの電子メール アドレスのみをサポートします。

原因: Peakon の Workday 統合ページに次のエラーが表示されます: レコードの作成または更新エラー: *externalId* を電子メールで上書きできません。

原因	解決
メールアドレスの共有使用。	セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。 Workday の電子メール アドレスを修正します。
従業員タイプの変更により、Peakon の既存の従業員レコードに異なる Workday ID (WID) が生成されました。	セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。 externalID 列の値が空白の作業者レコードを手動でアップロードして、以前の externalID を削除します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

セグメント制限を超えました。

原因**:** 最適なパフォーマンスを確保するために、管理者が作成できるセグメントの数には制限があります。 制限は十分に高いのですが、それを超えると同期が失敗します。

セグメント カウンターは **[**属性**]** ページにあります。Peakon の Workday 統合ページに、次のエラーが表示されます。作成/更新エラー: HttpError: 422 オプション タイプ属性に *20000* を超えるセグメントを追加することはできません 。外部 *ID XXX* で従業員を更新する要求が失敗しました。*ConnectionResetError:* 予期しない接続リセット 、または 従業員の取得エラー*: ConnectionResetError:* 全体のセグメント制限に達したため予期しない接続リセットです 。

セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 「属性の追加」 ボタンの横にあるセグメント カウンターが制限に達していることを確認します。
3. 各属性ページを確認し、 編集 > ゴミ箱 アイコンをクリックして、古くなったセグメントや重複したセグメントを削除します。

日付形式が正しくありません

Workday のすべての従業員の日付が、年、月、日の順 (YYYY/MM/DD) の ISO 8601 形式に準拠していることを確認します。 Peakon の Workday 統合ページに、次のエラーが表示されます 。作成/更新エラー*: HttpError: 422 id xxxxxx* の従業員 *id xxxx* の属性値の解析に失敗しました。エラー*: 'dd/mm/yyyy'* は有効な *ISO 8601* 日付である必要があります。

日付が正しくフォーマットされたら、完全同期をトリガーします。

Workday のすべての従業員の日付が、年、月、日の順 (YYYY/MM/DD) の ISO 8601 形式に準拠していることを確認します。

統合を通じてマネージャーを追加できません

Peakon にマネージャーの従業員レコードがない場合、マネージャーを従業員に割り当てることはできません。

原因: Peakon の Workday 統合ページに 、「*ID xxxx* のマネージャーを解決できません」というエラーが表示されます。

ソリューション: 従業員にマネージャーを割り当てる前に、まず Peakon で従業員マネージャーを追加します。

セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。

1. マネージャーの従業員レコードを作成する: 新しい社員 手順については。
2. 新しく作成された従業員レコードを、影響を受ける従業員レコードにマネージャとして割り当てます。 新しいマネージャーを追加 手順については。

統合により従業員のメールアドレスを更新できない

これは、統合を設定する前に、従業員レコードが Peakon で手動で設定された場合に発生します。 Peakon は一致する識別子を使用して従業員レコードを取得しますが、競合する 2 つの電子メール アドレスが検出されます。

原因: Peakon の Workday 統合ページに 、「作成/更新エラー*: HttpError: 422* 識別子 *xxxx* の従業員の電子メール *employee@domain.com* を電子メール *employee.surname@domain.com* で上書きできません」というエラーが表示されます。

ソリューション: Peakon で従業員の電子メール アドレスを手動で更新します。

セキュリティ: Peakon での 管理 アクセス。

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. エラー メッセージに表示されている従業員 ID または名前を検索します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. 従業員の名前をクリックすると 、その従業員の記録にアクセスできます。
4. 電子メール フィールドを編集します。
5. 「変更を保存」をクリックします。

再雇用された従業員が統合を通じて同期されない

このエラーは、管理者が Workday プロファイルで再雇用された従業員の既存の従業員レコードを 開始日で更新したときに発生します。この情報は Peakon の 退職日 と競合し、従業員レコードが更新されません。

ソリューション: Peakon の Workday 統合ページに 、「*Error Creting/updating:Httperror: 422 tenure date cannot be after the retirement date* 」というエラーが表示されます。

この問題を修正するには、Workday のワーカー プロファイルを更新してください。

解決策:Workday の従業員プロファイルから離職日を削除します。

relatedlinks
概念
手順: Workday 統合の設定
Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する
Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する
OAuth を使用して Workday に接続する
ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する

トラブルシューティング: 同期の切断

切断がトリガーされると、管理者は電子メール通知を受け取ります。このトピックでは、Peakon と Workday 間の OAuth とパスワード統合接続方法の両方で同期が切断される原因と解決策を示します。

問題	原因	解決
統合システム ユーザー (ISU) アカウントがロックされているか無効になっています。	ISU のアカウントがロックされているか無効になっている場合、統合は失敗します。	セキュリティ: システム機能領域の セキュリティ管理ドメイン。 1. ISU の関連アクション メニューから **[セキュリティ プロファイル] > [サインオン履歴の表示]** を選択します。 2. アカウントを再度有効にします 。
ISU または ISSG にセキュリティ権限が付与されていません。	ユーザーには、統合構成に変更を加えるための Workday での適切なセキュリティ アクセス権がありません。	セキュリティ: 次の機能領域における セキュリティ構成 ドメイン: • システム • 実装 1. Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する 2. ISU または ISSG に対して、Workday で次のドメインへのアクセスを許可します。 • 作業者データのみを取得: 現在の人員配置情報。 • 従業員データのみを取得: 公開勤務先メール アドレスの統合。 • 労働者データのみを取得: 公開労働者レポート。 • 作業者データのみを取得: 作業者。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

問題	原因	解決
パスワードの有効期限が切れています（パスワードのみ）。	ユーザーは、期限が切れる前に ISU パスワードを更新できませんでした。	ISU のパスワードを最新の状態に保ってください。Workday システムのパスワードの有効期限が切れた場合は、認証の失敗を回避するために Peakon で ISU のパスワードを更新します。静的なパスワードを維持するか、パスワードが更新されたときに更新されたパスワードで統合を再接続します。 承認ユーザーを識別するには、統合システム ユーザーに Peakon に関連する明確な名前を付けます。Workday のグローバル検索で *user:peakon* を使用し、 サインオン履歴 を確認して統合の承認を確認します。 (オプション)ISU のパスワードの有効期限を免除するには: セキュリティ: システム機能領域の セキュリティ管理 ドメイン。 1. パスワード ルールの管理 タスクにアクセスします。 2. システム ユーザーのパスワード有効期限免除 プロンプトから、ISU を選択します。
有効期限が切れたリフレッシュ トークン **(OAuth** のみ**)**。	OAuth 認証用に API クライアントを構成したときに作成されたトークンが変更されました。	セキュリティ: システム機能領域の セキュリティ管理 ドメイン。 1. 統合用 **API** クライアントの登録タスクに アクセスします。 2. 「無期限更新トークン」 チェックボックスをオンにします。
Workday サービスは利用できません: トークンの更新に失敗しました **(OAuth** のみ**)**。 通信の問題によりアクセス トークンを更新できません。再接続してください。	Workday サーバーでは平均以上のトラフィックが発生しています。その結果、Workday は Peakon トークンをオーバーロードし、無効にします。	セキュリティ: 統合およびシステム機能領域内の次のドメイン: • 統合セキュリティ • セキュリティ構成 1. **[管理] > > [統合] > > [Workday]**に移動します。 2. **[再接続]**をクリックします。 3. 設定を確認し、ISU パスワードを再入力してください。 4. **[接続]**をクリックします。

relatedlinks
概念
手順: Workday 統合の設定
Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する
Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する
OAuth を使用して Workday に接続する
ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

トラブルシューティング: 臨時労働者から正社員への転換

原因: Peakon では、電子メール アドレスと従業員番号が一意の識別子となります。Workday は、 臨時労働者 (CW) と 変換された従業員 (Emp) に対して異なる *Workday ID*(WID) を生成します。

両方のレコードが同じ電子メール アドレスと従業員番号を使用しているため、機能識別子の競合が発生します。

Peakon の Workday 統合ページに、次のエラーが表示されます *: Error creating/updating: HttpError: 422 Cannot override externalId (id) with externalId (id) for employee with email/identifier (email/employeeid*)

この競合は、同じワーカーが異なる一意の識別子を持つ場合にも発生する可能性があります。例: 従業員は同じ電子メール アドレスを持ちますが、 従業員 **ID** は異なります。

さらに、ExternalId などの識別子を更新しようとすると、次のエラーが発生します:*HttpError: 422* 従業員の属性をオーバーライドできません 。

ソリューション: 解決策は、Peakon で手動でアップロードして従業員の記録を更新することです。

- セキュリティ: 従業員の表示 と 従業員の更新。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 検索フィルターで、 従業員ステータスの下にある 3 つのオプションすべてを選択します: 雇用済み (まだ開始していない)、雇用済み、現在は雇用されていません。
3. **[エクスポート] [>** すべての従業員データを エクスポート**]**をクリックします。
4. Excel ファイルで、ヘッダー行と影響を受ける従業員を除くすべての行を削除します。
5. 従業員 **ID**、 名、 姓、 電子メール 、 外部 **ID**を除くすべての列を削除します。
6. 外部 ID 列の下にあるすべての値を削除します。
7. ファイルを保存します 。
8. Peakon の従業員ページで、**[**インポート**]**をクリックします。
9. インポートが完了したら、 管理 **> >** 統合 **> > Workday**に移動します。
10. **[**すべて同期**]**をクリックします。

relatedlinks
概念
手順: Workday 統合の設定
Peakonでカスタム属性の統合システムを設定する
Workday 統合のためのセキュリティ グループにドメインを設定する
OAuth を使用して Workday に接続する
ISU名とパスワードを使用してWorkdayに接続する

参考: Workday 統合の標準属性

標準属性は、次の場合に Workday と Peakon 間で自動的に同期されます。

- 属性名は両方のシステムで同一です。
- セキュリティ権限が適切に構成されています。

次の属性は、両方のシステムに存在する場合、自動的に同期されます。

セキュリティドメイン	機能/フィールド
労働者データ: 公的労働者レポート (必須)	統合ユーザーに SOAP Web サービス API へのアクセスを提供します。
労働者データ: 労働者 (必須)	• 名(ファーストネーム) • 姓

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

セキュリティドメイン	機能/フィールド
	• オフィス • 部門 • 職種ファミリー • 職種ファミリーグループ • 事業部 • コストセンター名 • 出身国（公開） • ホームリージョン（公開） • 勤務国（公的） • 作業地域（公開） • 勤務地（公共）
個人データ: 勤務先メールアドレス（必須）	E メール
個人データ: 自宅メールアドレス	個人メール
管理: 場所	• タイムゾーン（場所から） • ロケール（場所から）
従業員データ: 現在のスタッフ情報 (必須)	• 社員番号 • マネージャ • 開始日 • 雇用形態 • 別居日 • 労働者タイプ • 継続勤務日 • 免除 • 休暇中 • 給与タイプ
労働者データ: 現役労働者と退職労働者	• アクティブ • 別居理由
個人データ: 生年月日	生年月日
個人データ: 性別	性別
労働者データ: 労働者プロフィールの事業名	タイトル
求人情報	職務プロフィール
労働者データ: 現在の管理レベル情報	管理レベル
個人データ: 民族	人種/民族

追加の属性については、Workday のフィールドが Peakon の属性名と一致していることを確認してください。

relatedlinks
タスク
手順: Workday 統合の設定

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: テナントマッピング

Workday HCM + Peakon のお客様は、テナント マッピングを設定して、Workday 内で Peakon のデータと通知を複数の方法で表示できます。このトピックでは、各機能の影響について説明し、Workday で提供されている Peakon 関連の機能に焦点を当てます。

背景

テナント マッピングにより、Workday が Peakon に接続され、Workday で Peakon 関連のすべての機能が有効になります。次の機能は、テナント マッピングに依存して動作します。

- Prism の従業員感情データ。
- VIBE インデックスの帰属指標。
- マネージャー インサイト ハブの Peakon カード。
- PEX カード (マネージャーおよび調査通知)。
- ピーコンワークレット。

テナント マッピングを要求するには、カスタマー ケアにサポート ケースを送信します。リクエストには必ずテナント名を含めてください。

考慮事項

テナント マッピングでは、一度に 1 つの Workday テナントのみがサポートされます。これらの機能を Workday の本番環境で使用し、非本番環境でテストする場合は、アプローチを慎重に検討する必要があります。

非運用環境でのテストのためにテナント マッピングを一時的に更新することは可能ですが、運用環境での機能の可用性に影響する可能性があります。

PEX カードを除き、Workday Sandbox テナントで機能をテストする場合、テナント マッピングの更新は必要ありません。サンドボックス テナントで PEX カードをテストするには、**Web** サービス ホスト を更新する必要があります。

PEX カードを除くすべての機能については、Peakon Backoffice でテナント名のみを設定する必要があります。調査通知に使用される PEX カードの場合は、**Web** サービス ホスト も構成する必要があります。

注 : テナント マッピングは、PEX カードの表示と Prism へのデータのエクスポートに影響するため、調査ラウンドがアクティブでない場合にのみ更新してください。

機能ごとの影響

この表は、テナント マッピングを Workday 実稼働テナントから非実稼働テナントに更新する場合の各機能の影響の概要を示しています。

特徴	インパクト
Prismの従業員感情データ	• 以前にエクスポートされたデータは、Workday の本番環境で引き続き利用できます。 • Workday プロダクションへのテナント マッピングを中止すると、新しいデータはテナントにエクスポートされません。 • テナント マッピングが非アクティブな間に新しい調査が開始された場合、調査データは非運用テナントにエクスポートされません。 • テナント マッピングを Workday プロダクションに復元すると、構成されたスケジュールに従ってデータ同期が再開されます。切断中に収集された調査データは、マッピングを復元した後、Workday 本番環境に同期できます。
VIBE Indexにおける帰属指標	• Workday プロダクションでは、所属感情データが引き続き表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

特徴	インパクト
	• VIBE インデックス データは、毎月第 1 月曜日に自動的に更新されます。その日に Workday プロダクションへのテナント マッピングが無効のままの場合、データは更新されず、既存の感情データが表示されます。 • 従業員の感情トピックの構成に応じて、所属感情データは Workday の非運用テナントに表示され、更新されることがあります。 • テナント マッピングを Workday プロダクションに復元すると、毎月第 1 月曜日に更新が再度有効になります。より早く更新するには、顧客は People Analytics から従業員の感情トピックを削除して再構成することができます。
マネージャーインサイトハブの Peakon カード	• Peakon カードは Workday の本番環境では引き続き表示されますが、そのデータは表示されなくなります。テナント マッピングが復元されると、Peakon データは自動的に再度入力されます。
マネージャー向けPEXカード	• カードは定義したスケジュールに従って表示されます。 • Workday プロダクションへのテナント マッピングがない場合、ユーザーがカードを選択したときに 「不明な *Workday* テナント」という エラー メッセージが表示されます。 • テナント マッピングを Workday プロダクションに復元すると、Peakon へのリダイレクトが再度有効になります。
アンケート通知用のPEXカード	• 従業員がアンケートを完了した後でも、すでに入力された PEX カードは Workday プロダクションに引き続き表示されます。 • オープン調査ラウンド中にテナント マッピングが変更された場合、ラウンドと応答ステータスは非本番テナントに転送されます。構成によっては、アンケートのリマインダーが送信されたときに、非運用テナントに PEX カードが入力される場合があります。 • Workday プロダクションへのテナント マッピングが無効になっている間に新しい調査が開始されると、ホーム ページにカードが表示されなくなった従業員の Workday プロダクションにはカードが表示されなくなります。代わりに、構成に応じて非本番テナントに表示される場合があります。Workday プロダクションのホームページにまだ PEX カードが表示されている従業員は、それを使用して新しい調査にアクセスできます。 • テナント マッピングを Workday 実稼働環境に復元すると、調査ラウンドと応答ステータスが実稼働テナントに送り返され、新しい調査ラウンドの PEX カードに入力できるようになります。オープンな調査ラウンドでは、調査リマインダーが送信されたときに PEX カードが Workday プロダクションに入力されるか、従業員が調査を完了すると PEX カードが削除されることがあります。
ピーコンワークレット	• ワークレットは表示されたままになります。 • Workday プロダクションへのテナント マッピングがない場合、ユーザーがカードを選択したときに 「不明な *Workday* テナント」 エラーが表示されます。 • テナント マッピングを Workday プロダクションに復元すると、Peakon へのリダイレクトが再度有効になります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
タスク
Alpaca を使用して Peakon 調査の People Experience Card を設定する
OAuth を使用して Peakon アンケートの People Experience Card を設定する

社員のプロビジョニング

SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する

始める前に

Workday Peakon での管理者 アクセス。

このタスクについて

Simple Cloud Identity Management (SCIM) 形式を使用して、外部アカウント プロビジョニング アプリケーションおよびサービスとの統合を設定できます。

従業員プロビジョニングを使用すると、サードパーティのアプリケーションを使用して、雇用された従業員や解雇された従業員を調査に追加したり、調査から削除したりできます。例: Azure Active Directory および Personio。

Peakon は、SCIM 2.0 プロトコルで次の操作をサポートしています。

- ユーザーの作成 (電子メール、名、姓)。
- ユーザーを更新しています (電子メール、名、姓)。
- ユーザーを削除しています。
- ユーザーの有効化と無効化。
- ユーザー向けの一括操作。

手順

1. **[管理] > > [統合] > > [従業員プロビジョニング]**に移動します。
2. **[接続]**をクリックします。
3. SCIM 2.0 IDプロバイダーを構成し、変更内容を自動的にPeakonと同期させるために、以下のSCIM URLおよびOAuthベアラートークンを使用します。
4. (オプション) オンプレミスの Active Directory (AD) を使用してデータを同期するには、Azure AD Connect を使用してデータを Azure に同期するようにオンプレミスの AD を構成します。

   注 : Peakon は SCIM グループをサポートしていません。従業員のプロビジョニング用に Azure AD を設定する場合は、 ユーザー の同期を有効にし、 グループを無効にする必要があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合

Okta統合の設定

始める前に

Peakon の管理者 アクセス。

このタスクについて

統合では、 ユーザーの作成、 ユーザー属性の更新、 ユーザーの非アクティブ化などの機能がサポートされています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

統合により、Okta の属性 **(**メール、 名、 姓、 従業員番号、 ロケール、 タイムゾーン**)**が Peakon に同期されます。

追加の属性 (例: カスタム属性) を同期するように統合を構成することもできます。それぞれの追加属性を個別に追加してマップする必要があります。

統合では、グループ関連のプロビジョニング機能はサポートされていません。

手順

1. Peakon で従業員のプロビジョニングを有効にします。
    a) Peakon で、**[管理] > > [統合] > > [**従業員のプロビジョニング**]**に移動します。
    b) **[**接続**]**をクリックします。
    ページに従業員プロビジョニング構成フィールドが表示されます。このページの情報はステップ 3 で参照します。
2. Okta で管理されている SaaS アプリに Peakon アプリを追加します。
    a) Okta で、アプリケーションに移動して Peakon を検索します。
    b) Peakon アプリケーションを Okta インスタンスに追加します。
3. Okta で Peakon アプリを構成します。
    a) Okta の Peakon アプリで、**[**プロビジョニング**]** タブに移動し、**[API** 統合の構成**]** をクリックします。
    b) 「**API** 統合を有効にする」 ボックスにチェックを入れます。
    c) Peakon の **OAuth** ベアラー トークン フィールドの値を Okta の **API** トークン フィールドに入力します。
    d) 「**API** 資格情報のテスト」 をクリックして、接続が機能していることを確認します。
    e) **[**保存**]**をクリックします。
4. Okta でサポートされているプロビジョニング機能を有効にします。
    a) Okta で、**[**設定**]** リストの **[To App]** を選択します。
    b) 編集をクリックします。
    c) 「ユーザーの作成」、「ユーザー属性の更新」、および 「ユーザーの非アクティブ化」 オプションを有効にします。
    d) **[**保存**]**をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

5. (オプション) 同期で追加の属性を有効にします。これらの手順では、例として *Department* 属性を使用します。
   a) Peakon に *Department* 属性がすでに存在することを確認します。

      注 :

      Okta は属性名内のスペースをサポートしていません。Peakon の属性に 1 つ以上の単語が含まれている場合は、スペースを特殊文字に置き換えて、Peakon の属性の設定にエイリアスを追加します。

      例: Peakon の *Employed Since* 属性のエイリアスは *Employed_Since*になります。
   b) Okta の Peakon アプリで、**[プロビジョニング]** タブの **[属性の追加]** をクリックします。
   c) 以下のフィールドにこれらの詳細を入力し、カスタム属性名を 表示名 と 変数名として設定します。
      - 表示名: 部門
      - 変数名: 部門
      - **External namespace**: *urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User*
      - 範囲: ユーザー個人
   d) 「保存」 をクリックして、カスタム属性を Okta に追加します。
   e) Okta の Peakon アプリで、**[Map Attributes]** をクリックします。
   f) **Okta** から **Peakon** への 同期方向を選択します。
   g) 「ユーザーの作成と更新時にマッピングを適用する」 設定を使用して、Okta の *user.department* 属性を Peakon の *department* 属性にマッピングします。
   h) **[マッピングの保存]**をクリックします。

タスクの結果

これで、ユーザーをアプリに割り当てることができ、ユーザーは自動的に Peakon に同期されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合

Azure Active Directory 統合の設定

始める前に

Workday Peakon での管理者 アクセス。

このタスクについて

WPEV と Azure AD 間で従業員データを同期することで、次のことが可能になります。

- Azure AD で従業員をオンボードするときに、Peakon で新しい従業員を作成します。
- Azure AD で従業員の詳細を変更する場合は、Peakon の従業員情報を更新します。
- Azure AD で従業員を非アクティブ化する場合は、Peakon でも従業員を非アクティブとしてマークします。

接続されると、Azure AD は 40 分ごとに同期プロセスを実行します。

Azure AD:

- 割り当てられたユーザーとグループの Peakon SCIM エンドポイントを照会します。
- 割り当ての詳細に従ってエンドポイントを作成または変更します。

手順

1. Peakon で、**[管理] > > [統合] > > [従業員プロビジョニング]**に移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

2. Azureでは、アプリギャラリーを通じてAzure ADでシングルサインオンを設定します。
3. プロビジョニング モードとして [自動] を選択します。
4. Peakon からの SCIM URL をテナント URL として追加します。
5. Peakon で、設定ページから **OAuth** ベアラー トークンを シークレット トークンとしてコピーします。
6. Azure AD で、接続を検証するためのテストを行います。
7. Azure AD で、対応する Peakon フィールドを作成、更新、削除するための属性マッピングを構成します。
8. (オプション) カスタム属性を追加します。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合

Sapling統合の設定

始める前に

Peakon の管理者 アクセス。

このタスクについて

Peakon と Sapling の間でワーカー データを同期することで、次のことが可能になります。

- Sapling で従業員をオンボードするときに、Peakon で新しい従業員を作成します。
- Sapling で オフボードされ た非アクティブな従業員を Peakon でも非アクティブとしてマークします。

手順

1. Peakon で、**[管理] > > [統合] > > [従業員プロビジョニング]**に移動します。
2. 自動従業員プロビジョニング パネルから **OAuth** ベアラー トークン をコピーします。
3. Sapling で *Peakon* に移動し、OAuth トークンを アクセス トークンとして追加します。

タスクの結果

Sapling と Peakon の従業員の詳細が一致すると、Sapling チーム メンバー プロファイルにパフォーマンス メニューが表示されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合

Personio統合の設定

始める前に

安全：

- Peakon の管理者 アクセス。
- Personio での管理者 アクセス。

このタスクについて

Peakon と Personio の間でワーカー データを同期して、次の操作を自動的に実行できるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- Personio で従業員をオンボードするときに、Peakon で新しい従業員を作成します。
- Personio で従業員が解雇されたら、Peakon で従業員を非アクティブとしてマークします。
- Personio の設定で指定されたとおりに、定義済みの属性を Personio から Peakon に同期します。

注： Workday Peakon 実稼働テナントは、実稼働環境との接続のみをサポートします。サンドボックス環境はサポートされていないため、エラーが返されます。Peakon で統合を設定するときは、常に Hibob 実稼働環境からの有効なサービス ユーザー トークンを使用してください。

手順

1. Personio で、API メニューに移動し、許可された従業員属性を選択します。
2. クライアント ID とクライアント シークレットの資格情報を生成します。
3. Peakon で、**[管理] > [統合]**に移動します。
4. Personio 統合を選択します。
5. Personio クライアント ID とクライアント シークレットを入力します。
6. **[接続]**をクリックします。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合
タスク
データインポートを使用して従業員レコードを管理する
参考
Personio統合
参考: Personio 統合の標準フィールド

Bob統合の設定

始める前に

安全：

- Peakon の管理者 アクセス。
- Bob に必要なアクセス。

次の権限で HiBob に API トークンを作成します。

- 従業員全員の読み取り
- 従業員フィールドの読み取り
- 従業員の最新情報

このタスクについて

Peakon と Bob の間でワーカー データを同期することで、次のことが可能になります。

- Bob で従業員をオンボードするときに、Peakon で新しい従業員を作成します。
- Bob で解雇された従業員を Peakon で非アクティブとしてマークします。

統合を設定したら、リアルタイム更新を設定したり、必要に応じて手動で同期を開始したりできます。手動で同期を開始すると、完了するまでに最大 30 分かかる場合があります。

開始日が将来の従業員は、開始日が過ぎた後にのみアンケートを受け取ることができます。将来の退職日が設定されている従業員は、退職日までのアンケートのみを受け取ることができます。

Bob 統合では、一括更新を通じて従業員を更新します。安全策として、Peakon は HiBob からのこれらの一括更新を 1 分あたり 750 リクエストに制限します。

Bob のカスタム フィールドは、Peakon の属性名と一致する必要があります。 Peakon は Bob の次のカスタム フィールド タイプのみをサポートします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- テキストエリア
- リスト
- 従業員の参照
- 日付
- 文章
- 数

注： Workday Peakon 実稼働テナントは、実稼働環境との接続のみをサポートします。サンドボックス環境はサポートされていないため、エラーが返されます。Peakon で統合を設定するときは、常に Hibob 実稼働環境からの有効なサービス ユーザー トークンを使用してください。

手順

1. Peakon で、**[管理] > [統合]**に移動します。
2. **Bob** を選択します。
3. **[接続]**をクリックします。
4. サービス ユーザー **ID** フィールドに値を入力します。
5. サービス ユーザー トークン フィールドに値を入力します。
6. 「**API** サービス ユーザーを使用して接続」 をクリックして、同期構成ページに進みます。
7. (オプション)「今すぐ同期」 をクリックして、1 回限りのデータ同期を完了します。
8. (オプション) 自動同期を設定します。
    a) Bob で、新しい Webhook API サブスクライバーを作成し、テーブル エントリ オプションを除くすべてのイベントを有効にします。
    b) Peakon の統合ページから一意の URL を追加します。
    c) Peakon で、**Webhook** シークレット ボックスに Bob Webhook API を入力します。
    d) (オプション) 電話番号を同期するオプションを有効にします。

次のタスク

統合監査の 「**CSV** にエクスポート」 ボタンを使用すると、統合イベント監査ログの最新の 5,000 件のレコードを CSV 形式でエクスポートできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合
参考
参考: Bob 統合の標準フィールド

BambooHR統合の設定

始める前に

- BambooHR 統合を有効にするには、カスタマー ケアにお問い合わせください。
- セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。

このタスクについて

Peakon と BambooHR の間で作業者データを同期して、次のことが可能になります。

- BambooHR で従業員をオンボードするときに、Peakon で新しい従業員を作成します。
- BambooHR で終了する場合は、Peakon で分離します。
- フィールドが正しくマッピングされるようにするには、同じ BambooHR 命名規則を Peakon 属性に適用することをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon および BambooHR の標準フィールドを参照してください。見る： 参考：BambooHR統合の標準フィールド 。

追加の Peakon フィールドについては、以下を参照してください。 コンセプト: 従業員同期統合 。

注： Workday Peakon 実稼働テナントは、実稼働環境との接続のみをサポートします。サンドボックス環境はサポートされていないため、エラーが返されます。Peakon で統合を設定するときは、常に Hibob 実稼働環境からの有効なサービス ユーザー トークンを使用してください。

手順

1. Peakon で、**[管理] > [統合]**を選択します。
2. **BambooHR**を選択します。
3. **[接続]**をクリックします。
   統合では発行ユーザー アカウントから権限が継承されるため、トークンを作成する権限を持つのは BambooHR の管理者のみです。

次のタスク

エラーや構成の変更に対処するには、**[設定]** にアクセスし、**[今すぐ同期]** をクリックして完全な同期を開始します。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合
タスク
従業員のタイムゾーンの一括更新
従業員の言語を一括更新
参考
参考：BambooHR統合の標準フィールド
FAQ: BambooHR 統合

コンセプト: 従業員同期統合

Peakon は、Simple Cloud Identity Management (SCIM) 形式を使用した外部アカウント プロビジョニング アプリケーションおよびサービスとの統合をサポートします。

接続すると、統合により、雇用された労働者と解雇された労働者を Peakon に追加したり削除したりできるようになります。Peakon は、ネイティブ統合の同期が完了したとき、または切断されたときに管理者に通知します。統合では制限された属性は同期されません。

統合タイプ

構成	考慮事項
すぐに接続できる統合	Peakon は、Workday に加えて、API キーと必要な資格情報を提供することで、外部 HR システムとの統合も提供します。 • BambooHR • ハイボブ • Personio
社員のプロビジョニング	お好みの HRIS またはアカウント プロビジョニング システムとの統合を構築できます。例: Sapling、Okta、SAP、Azure Active Directory。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
タスク
Azure Active Directory 統合の設定
Bob統合の設定
Personio統合の設定
Sapling統合の設定
Okta統合の設定
BambooHR統合の設定
参考
FAQ: BambooHR 統合
参考: Bob 統合の標準フィールド
参考: Personio 統合の標準フィールド
Personio統合

コンセプト: 従業員のプロビジョニング

Peakon の 従業員プロビジョニング 統合機能は、外部の HR 情報システム (HRIS) またはアカウント プロビジョニング アプリケーションを Peakon に直接接続するためのソリューションを提供します。例: Sapling、Okta、SAP、Microsoft Entra ID。

管理者は、この統合を設定して、Peakon で新規採用者を自動的に同期し、解雇された従業員を削除できます。

これらの統合の一部は次のとおりです。

統合	考慮事項
苗木	Sapling は、電子メール アドレスに基づいてユーザーを Peakon と照合し、固有の Peakon ID を保存します。Sapling の各ユーザーのプロフィール ページにパフォーマンス メニューを作成します。このメニューにアクセスすると新しいタブが開き、ユーザーは Peakon プロファイルに移動します。ユーザーがサインインしていない場合は、まずサインインするように求められます。 Sapling ユーザーは複数のパフォーマンス管理統合を有効にできます。パフォーマンス メニューでは、各ユーザーに対して開くアプリを選択できます。
オクタ	Peakon は次の Okta 属性をサポートしています。 • E メール • 名(ファーストネーム) • 姓 • 社員番号 • ロケール • タイムゾーン 追加情報を同期するために、Okta にカスタム属性を追加することもできます。例: 部門、マネージャー、生年月日。Peakon はグループ関連のプロビジョニング機能をサポートしていません。
Microsoft Entra ID (旧 Azure Active Directory)	Microsoft Entra ID を構成すると、Peakon へのユーザーやグループのプロビジョニングとプロビジョニング解除を自動的に実行し、それらの情報を更新し、Peakon で非アクティブとしてマークすることができます。

構成

管理者は、 従業員プロビジョニング ページで提供される SCIM URL と OAuth ベアラー トークンを使用して、SCIM 2.0 ID プロバイダーが Peakon への変更を自動的に同期するように構成できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参照 コンセプト: Peakon SCIM 2.0 API そして SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する手順については、外部 HRIS の手順を参照して接続を完了してください。

統合を使用して従業員を更新するときに発生する問題をトラブルシューティングするには、従業員レコードの [同期情報] タブを使用します。

relatedlinks
概念
コンセプト: 従業員同期統合

コンセプト: BambooHR統合

概要

BambooHR 統合を設定すると、従業員データを Peakon と自動的に同期できます。Peakon は BambooHR から従業員データを取得し、それを Peakon の対応するフィールドにマッピングします。一貫性を保つために、Workday では両方のシステムの従業員フィールドに同じ命名規則を使用することを推奨しています。

構成

Peakon は、1 時間にわたって分散した時間に BambooHR からの変更を同期します。最初の完全同期は初期セットアップ中に実行されます。Peakon の統合ページから 「今すぐ同期」を 選択すると、完全な同期を手動でトリガーできます。完全同期にかかる時間は、会社のデータのサイズによって異なります。

Peakon 統合ページには、同期からのエラー メッセージが表示されます。完全同期では必ずしも問題が解決するわけではないので、手動同期を実行する前に、特定のエラーを特定し、手動で解決してください。

セットアップが完了し、完全同期が完了すると、増分同期が 1 時間にわたって複数回実行されます。統合ページの情報カードには、次回の同期の予定時刻が表示されます。同期がスキップされた場合、システムはすぐに同期を試みることなく、次にスケジュールされたウィンドウまで再試行を待機します。

退職した従業員を調査する場合は、同期に個人の電子メール アドレスを含めるようにしてください。

推奨事項

次のことを確認してください。

- *API* キーを生成するには、管理者として BambooHR にサインインします。統合では管理者アカウントから権限が継承されます。
- 標準フィールド以外の BambooHR の追加フィールドのフィールド名は、Peakon のフィールド名と一致します。
- 言語 フィールドは自動的に検出されますが、手動で上書きすることもできます。

将来の雇用日を含む従業員レコードを BambooHR に追加すると、Peakon はレコードを作成しますが、雇用日までアンケートを送信しません。BambooHR で退職日を割り当てると、Peakon によって「 退職日」フィールド と 「退職理由」 フィールドが自動的に追加されます。退職日以降、Peakon は従業員へのアンケートの送信を停止します。これらのフィールドは標準属性であるため、BambooHR でカスタム フィールドを作成する必要はありません。

制限事項

Peakon の制限された従業員属性は BambooHR と同期されません。Peakon でこれらの属性を手動で更新したり、属性の制限を削除したりできます。

relatedlinks
タスク
BambooHR統合の設定

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考
FAQ: BambooHR 統合

コンセプト: HiBob統合

概要

HiBob 統合を設定すると、従業員データを Peakon と自動的に同期できます。Peakon は HiBob からの *API* トークン を使用して従業員データを取得および更新します。一貫性を保つために、Workday では両方のシステムの従業員フィールドに同じ命名規則を使用することを推奨しています。

構成

Peakon は HiBob からの変更を 1 時間ごとに同期します。最初の完全同期は初期セットアップ中に実行されます。Peakon の統合ページから [今すぐ同期] を選択して、エラーのトラブルシューティングのために完全な同期を手動でトリガーするか、Webhook を介して自動同期を設定することができます。完全同期が完了するまでに最大 30 分かかります。

Peakon 統合ページには、同期からのエラー メッセージが表示されます。エラーまたは構成の変更がある場合は、手動で同期を実行して問題を解決してください。

推奨事項

次のことを確認してください。

- *API* キーを生成するには、管理者として HiBob にサインインします。統合では管理者アカウントから権限が継承されます。
- 標準フィールド以外の HiBob の追加フィールドのフィールド名は、Peakon のフィールド名と一致します。
- 自動同期用の Webhook を設定して、データをリアルタイムで最新の状態に保ちます。
- 調査ラウンドの前に、手動で 完全同期 を実行し、従業員レコードに関する HiBob からの更新を取得します。
- 退職した従業員を調査する場合は、同期に個人の電子メール アドレスを含めるようにしてください。

制限事項

- Peakon は HiBob からのカスタム テーブルを同期しません。
- Peakon の制限された従業員属性は HiBob から同期されません。Peakon でこれらの属性を手動で更新したり、属性の制限を削除したりできます。

relatedlinks
タスク
Bob統合の設定

コンセプト: Personio 統合

概要

Personio 統合を設定すると、従業員データを Peakon と自動的に同期できます。

構成

Peakon は Personio からの変更を毎日同期します。最初の完全同期は初期セットアップ中に実行されます。Peakon の統合ページから 「今すぐ同期」を 選択すると、エラーのトラブルシューティングのために手動で完全同期をトリガーできます。完全同期が完了するまでに最大 30 分かかります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

同期の実行中は、Personio 統合の接続設定を編集することはできません。構成を変更するには、統合を切断し、必要なフィールドを編集し、統合を再接続して完全な同期を開始します。

Peakon 統合ページには、同期からのエラー メッセージが表示されます。完全同期では必ずしも問題が解決するわけではないので、手動同期を実行する前に、特定のエラーを特定し、手動で解決してください。

推奨事項

次のことを確認してください。

- *API* キーを生成するには、管理者として Personio にサインインします。統合では管理者アカウントから権限が継承されます。
- 標準フィールド以外の Personio の追加フィールドのフィールド名は、Peakon のフィールド名と一致します。Peakon で統合を設定する前に、Personio でこれらの属性を定義します。これらは、Personio の 許可された従業員属性 セクションで定義できます。
- 調査ラウンドの前に手動で 完全同期 を実行し、従業員レコードに関する Personio からの更新を取得します。
- 退職した従業員を調査する場合は、同期に個人の電子メール アドレスを含めるようにしてください。

制限事項

Peakon の制限された従業員属性は Personio から同期されません。Peakon でこれらの属性を手動で更新したり、属性の制限を削除したりできます。

relatedlinks
タスク
Personio統合の設定
参考
Personio統合

コンセプト: 従業員情報の同期

背景

Peakon の各従業員には、基本情報と人口統計データを表示する専用の従業員記録ページがあります。このデータを使用して、質問やアンケートをターゲットにしたり、さまざまな人口統計属性ごとに結果を比較したりします。

従業員レコードの同期情報タブを使用してイベント ログを確認し、統合 (例: Workday または BambooHR) を使用して従業員を更新するときに発生する問題をトラブルシューティングします。

同期情報タブは、従業員の Peakon 従業員レコードに有効な外部 ID (例: Workday ID) がある場合にのみデータを返します。

同期情報

設定	説明
外部 ID	この従業員の外部 ID を表示します。変更することはできません。外部 ID は、統合システムで使用される従業員の ID です。
情報を更新	システムから最新の詳細を更新して表示することで、従業員データを更新します。
同期従業員	完全同期を実行せずに個々の従業員レコードを同期します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
情報	統合システムから取得したこの従業員に関するデータを表示します。*mappedEmployees* オブジェクトの、*attributes*、*employees*、*phones* セクションを確認します。*rawEmployee* オブジェクトは無視します。
ログ	特定の従業員のイベント ログからすべてのイベントを表示します。エラー ログを使用して、問題をトラブルシューティングできます。訪問 トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー 統合の問題をトラブルシューティングする方法の詳細については、こちらをご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: Workday 従業員同期
コンセプト: BambooHR統合
タスク
手順: Workday 統合の設定
BambooHR統合の設定
例
トラブルシューティング: Workday 統合同期エラー

コンセプト: Peakon SCIM 2.0 API

Peakon の API は従業員のプロビジョニングとプロビジョニング解除を自動化し、Microsoft Azure Active Directory、Okta、OneLogin などの SCIM 2.0 プロトコルをサポートするシステムと Peakon 調査への参加が一致するようにします。この方法により、複数のシステムで従業員レコードを更新および同期できます。

SCIM 2.0について

System for Cross-domain Identity Management (SCIM) 2.0 は、HTTP 経由のユーザーの一方向プロビジョニング用の標準化された REST プロトコルを指定します。既存の ID 管理システムは、データベースに加えられた変更を Peakon などのサードパーティ アプリケーションに自動的に同期するように構成できます。SCIM プロトコルでは、中央 ID 管理システムは「ID プロバイダー」と呼ばれ、サードパーティ アプリケーションは「サービス プロバイダー」と呼ばれます。既存の ID 管理システムで Peakon をサービス プロバイダーとして構成することで、組織は自動アカウント プロビジョニングを最大限に活用できるようになります。

設定方法については、 SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する 。

サポートされている操作

Peakon SCIM 2.0 API は次の操作をサポートしています。

- ユーザーを作成する
- ユーザーを更新する
- ユーザーを削除する
- ユーザーの有効化/無効化
- ユーザー向け一括操作

エンタープライズスキーマ拡張

Peakon は、SCIM 2.0 仕様で定義されているエンタープライズ ユーザー スキーマ拡張の次の基本属性をサポートしています。

- *employeeNumber*
- 部門

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- マネージャ

会社のスキーマには、会社のエンタープライズ ユーザー スキーマと Peakon スキーマ拡張が含まれています。使用可能なフィールドを含む、会社でサポートされているスキーマを取得するには、*Get schemas* エンドポイントを呼び出します。

Peakon スキーマ拡張

Peakon は、基本フィールドに加えて、カスタム属性 (例:*Manager*、*Date of Birth*、*Department*など) のフィールド データを許可するカスタム スキーマ拡張を提供します。この拡張機能の形式は、SCIM 2.0 仕様で指定された形式に従います。

カスタム属性の値の型は、属性の型によって異なります。

属性タイプ	値の型
オプション タイプの属性。 例: 部門。	文字列値 (最大 256 文字)。
日付型の属性。 例: 生年月日。	*DateTime* 文字列 (ISO 8601 形式)。
数値型の属性。 例: 給与。	整数値。
従業員タイプ属性。 例: マネージャー。	参照先の従業員の電子メールを含む文字列値。従業員タイプ属性はシステム内の他の従業員を参照するため、参照される従業員は事前にシステム内に存在している必要があります。これは、最初のステップで基本フィールドのみを含め、2 番目のステップで拡張フィールドを含める 2 段階のプロビジョニングで実行できます。 カスタム属性は、メイン リソース フィールドのサブオブジェクトとして提供されます。例 : `{ “name” : { “firstName”: “Jane”, “lastName”: “Smith” }, “urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon { “Business Unit”: “Engineering”, “Department”: “IT” } }` 使用可能なフィールドを含む、会社でサポートされているスキーマを取得するには、*Get schemas* エンドポイントを呼び出します。

ペイロード

訪問 参考: Peakon SCIM 2.0 API ペイロード 詳細についてはこちらをご覧ください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

レート制限

Peakon SCIM API のレートは 25,000 操作/時間に制限されています。バルク SCIM API リクエストでは、リクエスト ペイロード内の操作ごとに 1 つの操作が消費されます。その他の SCIM API リクエストは 1 つの操作を消費します。どの統合でも、この制限を超えないように API 呼び出しを調整する必要があります。

relatedlinks
タスク
SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する
参考
参考: Peakon SCIM 2.0 API ペイロード
SCIM 2.0 を使用して従業員プロビジョニングを設定する
SCIM仕様
サービスプロバイダー設定
スキーマ
ユーザー

参考: Personio 統合の標準フィールド

Workday Peakon および Personio の標準フィールド:

Peakonフィールドまたは属性	ペルソニオフィールド
名(ファーストネーム)	名(ファーストネーム)
姓	姓
E メール	E メール
社員 ID	社内従業員ID
マネージャ	スーパーバイザー
年	誕生日、生年月日、誕生日、Geburtstag、年齢。
性別	性別
役職	位置
在職期間	雇用日
オフィス	オフィス
部門	部門
タイプ (例： フルタイム、 パートタイム、 契約社員、 インターン)	雇用形態
分離日	終了日
離職理由	終端タイプ

参考: Bob 統合の標準フィールド

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) および Bob の標準フィールド:

Peakonフィールドまたは属性	ハイボブフィールド
名(ファーストネーム)	名(ファーストネーム)
姓	姓

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Peakonフィールドまたは属性	ハイボブフィールド
E メール	E メール
社員 **ID**	社内従業員ID
マネージャ	報告先
年	生年月日
性別	性別
タイトル	タイトル
在職期間	開始日
オフィス	サイト
部門	部門
タイプ（例： フルタイム、 パートタイム、 契約社員、 インターン）	雇用状況
別居日	終了日
別居理由	終了理由

参考：BambooHR統合の標準フィールド

Workday Peakon Employee Voice および BambooHR の標準フィールド:

Peakonフィールドまたは属性	BambooHRフィールド
名**(**ファーストネーム**)**	名(ファーストネーム)
姓	姓
E メール	E メール
社員 **ID**	社内従業員ID
マネージャ	報告先
年	生年月日
性別	性別
タイトル	役職
在職期間	雇用日
オフィス	場所
部門	部門
雇用形態（例： 正社員、 パートタイム、 契約社員、 インターン）	雇用状況

relatedlinks
タスク
BambooHR統合の設定
参考
FAQ: BambooHR 統合

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考: Peakon SCIM 2.0 API ペイロード

このトピックでは、SCIM 準拠システムでユーザー プロファイルを作成または更新するための必須属性とオプション属性を示します。次のようなスキーマと属性の概要を示します。 `userName`、 `name`、 `locale`、 そして `timezone`ペイロードの最上位レベルで定義する必要があります。また、次のようなオプション属性に関する情報も提供します。 `employeeNumber` エンタープライズスキーマと追加のユーザー固有の詳細は次のとおりです。 `Gender`、 `Age`、 `Region`、 そして `Job Title` Peakon スキーマの下で。

ペイロード	基準
`{ "schemas": [ "urn:ietf:params:scim:schemas:core:2.0:User", "urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User", "urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User" ],`	(必須)これらはペイロードの先頭で定義する必要があるスキーマです。
`"userName": "janesmith@kinetar-example.com", "name": { "givenName": "Jane", "familyName": "Smith" },`	作成に必要です。更新の場合はオプションです。userName (メール)、*name*(givenName と familyName で構成)、*locale*、*timezone*などをトップレベル で 設定します。
`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User", {"employeeNumber": "E5697586" },`	作成および更新の場合はオプションです (*userName* が存在する場合)。スキーマの下に 従業員番号 を含める `"urn:..:extension:`**`enterprise`**`:2.0:User"`。
`"urn:ietf: params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User", { "Gender": "Male", "Age": "1988-06-22", "Tenure": "2019-05-25", "Region": "EMEA", "Manager": "mcardoza@kinetar-example.com", "Business Unit": "CHRO", "Department": "Benefits", "Job title": "Senior Benefits Analyst", "Separation Date": "2020-06-07" }`	作成および更新の場合はオプションです。スキーマの下にある他の属性を含める `"urn:..:extension:`**`peakon`**`:2.0:User"`。

Personio統合

Peakon にすでに従業員がいて、Peakon を Personio に接続したい場合はどうなりますか?	Peakon の属性が Personio の属性と一致していることを確認します。一度接続されると、統合によって、Personio 外部の Peakon から従業員が全面的に削除されることはありません。統合により、Personio から削除された場合にのみ将来の従業員が削除されます。
Personio を通じて追加された従業員を削除するにはどうすればよいですか?	Personio で従業員を解雇すると、次の毎日の同期で Peakon でも従業員が解雇されます。退職日と退

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	職理由の属性を使用して退職者データを管理すると、Peakon でも同じ値が設定されます。

relatedlinks
タスク
Personio統合の設定
参考
参考: Personio 統合の標準フィールド

FAQ: BambooHR 統合

Peakon にすでに従業員がいて、BambooHR に接続したい場合はどうなりますか?	Peakon のフィールドが BambooHR のフィールドと一致していることを確認します。接続すると、統合によって、Bamboo HR に所属していないすべての従業員が Peakon から削除されるわけではありません。統合により、BambooHR から従業員を削除すると、将来の従業員のみが削除されます。
BambooHR を使用して追加された従業員を削除するにはどうすればよいですか?	BambooHR で従業員が組織を退職するよう設定すると、Peakon は次の 1 時間ごとの同期でその従業員を自動的に削除します。退職者データを管理するために「 退職日」 フィールドと 「退職理由」 フィールドを使用しない限り、削除されます。削除されると、値は Peakon に発生します。

relatedlinks
タスク
BambooHR統合の設定
参考
参考 : BambooHR統合の標準フィールド

シングルサインオン

シングルサインオンの設定

始める前に

セキュリティ: Peakon での 管理者 アクセス。

従業員が複数のドメインの電子メール アドレスを持っている場合、シングル サインオン (SSO) が機能するには、組織のアカウントでそれらのアドレスを指定する必要があります。サポートについてはカスタマーケアにお問い合わせください。

このタスクについて

SSO を設定すると、従業員が ID 管理ツールの資格情報を使用して Peakon にサインインできるようになります。例: Okta。見る コンセプト: シングルサインオン 詳細についてはこちらをご覧ください。

手順

1. Peakon で SSO を有効にします。
    a) **[管理] > > [統合] > > [シングル サインオン]**に移動します。
    b) **[接続]**をクリックします。ページに SSO 構成フィールドが表示されます。
2. **SSO** ログイン **URL** を入力します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. エンティティ **ID** と 応答 **URL (ACS)** の 値をコピーし、SSO に使用するツールに入力します。
4. (オプション) **SSO** ログアウト **URL**を入力します。
5. 証明書をアップロードします。
6. **[**シングル サインオンを要求する**]** ドロップダウン メニューでオプションを選択します。
7. (オプション) 認証を強制して 、アクティブなセッションがある場合でも、サインインするすべてのユーザーに SSO を経由するよう要求します。
8. SSO をテストする:
    a) Peakon からサインアウトし、職場のメール アドレスを使用して再度サインインして続行します。
    b) Peakon は、ID 管理ツールの SSO ページにリダイレクトし、その後 Peakon にリダイレクトします。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン

Microsoft Entra (旧 Azure AD) でシングル サインオンを設定する

始める前に

安全：

- Peakon の管理者 アクセス。
- Microsoft Entra への必要なアクセス。

従業員が複数のドメインのメール アドレスを持っている場合、シングル サインオン (SSO) が機能するには、組織のアカウントでそれらのアドレスを指定する必要があります。サポートについてはカスタマーケアにお問い合わせください。

このタスクについて

SSO を設定すると、従業員が Microsoft Entra 資格情報を使用して Peakon にサインインできるようになります。

手順

1. Peakon で SSO を有効にします。
    a) **[**管理**] > > [**統合**] > > [**シングル サインオン**]**に移動します。
    b) **[**接続**]**をクリックします。ページに SSO 構成フィールドが表示されます。手順 4 ~ 6 では、このページに情報を参照したり追加したりします。
2. Microsoft Entra のギャラリーから、管理対象 SaaS アプリのリストに Peakon を追加します。
3. Microsoft Entra の Peakon アプリの [管理] セクションで **[**ユーザーとグループ**]** を選択し、テストと SSO の使用に適した対象が選択されていることを確認します。
4. Peakon アプリを追加した後、Microsoft Entra で シングル サインオン を選択します。
5. Microsoft Entra で SSO 方法として **SAML** を 選択し、 基本的な **SAML** 構成 セクションに移動して次の値を入力します。
    - Peakon の エントリ **ID** フィールドの値を Microsoft Entra の 識別子 フィールドに入力します。
    - Peakon の **[**返信 **URL (ACS)]** フィールドの値を、Microsoft Entra の **[**返信 **URL]** フィールドに入力します。
6. トークン署名証明書 で **[**編集**]** を選択し、 署名オプションが **[SAML** 応答とアサーションの署名**]**に設定されていることを確認します。
7. Microsoft Entra の **SAML** 署名証明書 セクションから 証明書 **(Base64)** をダウンロードし、Peakon の 証明書 フィールドに入力します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

8. Microsoft Entra の **Peakon** のセットアップ セクションから、次の値を Peakon に入力します。
    - Peakon の **SSO** ログイン **URL** フィールドにログイン **URL** を入力します 。
    - Peakon の **SSO** ログアウト **URL (**オプション**)** フィールドにログアウト **URL** を入力します。
9. SSO をテストする:
    a) Peakon からサインアウトし、職場のメール アドレスを使用して再度サインインして続行します。
    b) Peakon は Microsoft Entra の SSO ページにリダイレクトし、その後 Peakon にリダイレクトします。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン

Oktaでシングルサインオンを設定する

始める前に

セキュリティ

- Peakon および Okta での管理者 アクセス。

従業員が複数のドメインの電子メール アドレスを持っている場合、シングル サインオン (SSO) が機能するには、組織のアカウントでそれらのアドレスを指定する必要があります。サポートについてはカスタマーケアにお問い合わせください。

このタスクについて

従業員が Okta 資格情報を使用して Peakon にサインインできるように SSO を設定できます。

Okta/Peakon SAML 統合は、SP 開始 SSO と IdP 開始 SSO をサポートします。

手順

1. Peakon で SSO を有効にします。
    a) **[管理] > > [統合] > > [シングル サインオン]**に移動します。
    b) **[接続]**をクリックします。
    ページに SSO 構成フィールドが表示されます。手順 3 ~ 4 でこのページの情報を参照したり追加したりします。
2. Okta で管理されている SaaS アプリに Peakon アプリを追加します。
    a) Okta で、アプリケーションに移動して Peakon を検索します。
    b) Peakon アプリケーションを Okta インスタンスに追加します。
3. Okta で Peakon アプリを構成します。
    a) Okta の Peakon アプリで、[サインオン] タブを選択し、**[編集]**をクリックします。
    b) Peakon の エントリ **ID** フィールドにある会社サブドメインと会社 ID 部分を、Okta の 会社サブドメイン と 会社 **ID** フィールドに入力します。
    例: エントリ ID が *https://kinetar.peakon.com/saml/101/metadata*の場合、会社のサブドメインは *kinetar*、会社 ID は *101*になります。
4. Peakon の統合ページでセットアップを完了します。
    a) Okta 管理アプリから **SSO** ログイン **URL** を入力します。
    b) Okta Admin アプリから証明書をダウンロードし、Peakon の 証明書 フィールドにアップロードします。
    c) **[保存]**をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

5. シングル サインオンをテストします。
    a) Peakon からサインアウトし、職場のメール アドレスを使用して再度サインインして続行します。
    b) Peakon は、Okta のシングル サインオン ページにリダイレクトし、その後 Peakon にリダイレクトします。

次のタスク

ユーザーは、次の手順に従って、Okta を使用して Peakon にサインインできるようになりました。

1. 組織の Peakon URL に移動します。
2. メールアドレスを入力して 「続行」を押します。
3. Peakon は Okta を介して認証し、ユーザーを Peakon ダッシュボードにリダイレクトします。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン

コンセプト: シングルサインオン

背景

Peakon では、シングル サインオン (SSO) に Security Assertion Markup Language (SAML) を使用できます。例: マネージャーおよび個人ダッシュボードのアクセス権を持つユーザーは、Peakon 用の個別のサインイン資格情報を必要とせずに、既存の会社の ID を使用してサインインできます。

Peakon は、SAML 2.0 ID プロバイダーとして機能できるあらゆる外部システムと統合されます。

SAML は、セキュリティ ドメイン間で認証および承認データを交換するための標準です。これにより、管理者はサードパーティの ID プロバイダー (IdP) を通じてユーザー資格情報を集中的に管理できるようになります。例: Okta。設定が完了すると、ユーザーは組織の中央アプリ ポータルから直接 Peakon にアクセスできるようになります。

ユーザーは、サービス プロバイダーの Web サイトや ID プロバイダーのアプリ ポータルからサインインを開始できます。

SAML をサポートする一般的なホスト サービスには、次のようなものがあります (ただし、これらに限定されません)。

- G Suite (Google アプリ)
- Microsoft ADFS
- Microsoft Entra
- オクタ
- OneLogin

考慮事項

電子メールの確認リンクを使用してダッシュボードに初めてアクセスするユーザーは、初回のみ SSO を使用して認証しなくてもアクセスできます。以降のログインには SSO による認証が必要です。

組織で複数のメール ドメインを使用している場合は、カスタマー ケアに連絡して、それらをサポート対象のドメインとして組織のアカウントに追加してもらってください。

従業員の電子メール アドレスは、組織の ID プロバイダーの電子メール アドレスと完全に一致する必要があります。組織で電子メールエイリアスを使用している場合は、これを考慮してください。

推奨事項

- すべてのユーザーが SSO のみで認証されるようにする場合は、**[シングル サインオンを要求する]** 設定を *[すべてのユーザー]* に設定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

制限事項

- Peakon の SSO 構成にアクセスできるのは Peakon 管理者のみです。
- SSO のために Peakon アカウントに共通の電子メール ドメインを追加することはできません。例:@gmail.com。
- XML メタデータに歌唱証明書や暗号化証明書を含めることはできません。Peakon は暗号化のみをサポートします。
- Peakon では、IdP によって提供される SAML アサーションの AuthnStatement 要素に SessionIndex 属性が必要です。

コンセプト: シングルサインオン調査リンク

背景

シングル サインオン (SSO) 調査リンクは、従業員を調査に直接誘導するユニバーサル URL です。これにより、場所やデバイスに関係なく、すべての従業員が迅速かつ簡単に調査にアクセスできるようになるため、調査エクスペリエンスが向上します。

アクセスすると、SSO 調査リンクによってユーザーの SSO 詳細が検証され、ユーザーは直接固有の調査に進みます。ユーザーにアクティブな SSO セッションがない場合は、Web ページは続行するためにユーザーにログインを要求します。

SSO 調査リンクはユーザーの SSO 詳細を検証し、別の従業員の Peakon アカウントで誤って調査が完了してしまうことを防ぎます。

従業員に複数のアンケートスケジュールが割り当てられている場合は、リンクを通じて両方のアンケートを完了できます。システムは最初に開始された調査を提示します。

構成

管理者は、管理 > 統合 > シングル サインオン タイルの 調査リンク タブにアクセスできます。

組織内に電子メール アドレスを持たない従業員がいる場合は、 名前 *ID* 設定を 従業員番号に設定してアクセス方法を設定します。**Email**に設定されている場合、従業員はログインにメールを使用する必要があります。

管理者は必要に応じて SSO 調査リンクを表示し、従業員と共有できます。

この機能を利用するために、従業員と管理者は個人のダッシュボードへのアクセスを必要としません。

推奨事項

- 調査を開始する前に、この調査アクセス方法について従業員に通知します。簡単にアクセスできるようブックマークできるユニバーサル リンクであることを知らせます。
- トレーニング資料では、SSO 調査リンクを使用するとデスクレス ワーカーが同じ調査リンクを再利用できることを説明します。

制限事項

- この機能は、カスタムサブドメインを有効にしている企業のみが利用できます。
- 管理者は従業員とリンクを共有する必要があります。SSO 調査リンクは Peakon を通じて自動的に共有されません。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン

トラブルシューティング: シングルサインオン

このトピックでは、シングル サインオンの問題を診断して解決するための戦略について説明します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- トラブルシューティング: シングルサインオン
- トラブルシューティング: シングルサインオン

証明書の有効期限が切れています。

ユーザーがシングル サインオンを試みると、次のエラーが表示されます。

- *SAML*ログインに失敗しました
- *SAML* 応答を処理できません。

原因: このエラーは、証明書の有効期限が切れているか、値が SAML 応答に使用する証明書と一致しないために表示されます。証明書デコーダーを使用して、SSO 証明書の有効期限を確認します。

ソリューション: ID プロバイダーからの証明書を Workday Peakon Employee Voice に再アップロードします。

手順

セキュリティ: Peakon およびシングル サインオン ID プロバイダーでの 管理者 アクセス。

1. ID プロバイダーによって生成された証明書をコピーします。
2. Peakon で、**[管理] > [統合] > [シングル サインオン]**をクリックします。
3. 証明書を 「証明書」 フィールドに貼り付けます。
4. [保存] をクリックします。

従業員が **Workday Peakon** アプリケーションに割り当てられていません。

ユーザーがシングル サインオンを試みると、次のエラーが表示されます。

- サインインしたユーザー (メールアドレス) に、アプリケーション (識別番号) のロールが割り当てられていません (*Peakon*)
- *AADSTS50105:* 管理者は、アプリケーションへのアクセスが明示的に許可 *(*「割り当て」*)* されていない限り、ユーザーをブロックするようにアプリケーション *Peakon* を設定しました。

原因: サインインしたユーザーは、アクセス権を持つグループの直接のメンバーではない、SSO プロバイダーで設定された電子メール アドレスが Peakon の電子メール アドレスと異なる、または管理者によって直接アクセス権が割り当てられていないため、ブロックされています。ユーザーは、Peakonアプリケーションに割り当てられたグループに属しているか、直接割り当てられている必要があります。

ソリューション: SSO プロバイダーのユーザーの名前と電子メール アドレスの両方が、Peakon の従業員レコードに提供された情報と一致していることを確認します。

手順

セキュリティ: Peakon およびシングル サインオン ID プロバイダーでの 管理者 アクセス。

1. SSO プロバイダーで、ユーザーまたはユーザー グループのアクセスを確認します。
2. 編集アクセス権または電子メール アドレス (該当する場合)。
3. Peakon で、**[管理] > > [従業員]**に移動します。
4. 従業員の記録を検索し、情報を比較します。
5. 該当する場合は、従業員レコードを編集します 。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

データのエクスポート

ステップ: REST API を使用したカスタム アプリの構築

始める前に

Peakon の管理者 アクセス権

このタスクについて

Peakon が提供する外部 REST API を使用して、社員のプロビジョニング用のカスタム アプリケーションとインテグレーションを作成し、リソースにアクセスできます (ない場合は Peakon ダッシュボードでのみ公開)。

API ドキュメントでリソースを確認します。アクセス: https://developer.peakon.com/

手順

1. Peakon テナントで、"管理"" > インテグレーション > ""カスタム アプリ"に移動します。
2. アプリケーションに名前を付け、権限を作成します。
   Peakon では、アプリケーションに対して最小限の権限を付与することをお勧めします。
3. 生成された アクセス トークン をコピーします。
   トークンは、アプリケーションが Peakon のリモート リソースにアクセスするために使用する唯一の認証情報であり、1 回だけ表示されます。Peakon では安全に保管し、他のアプリケーションと共有しないことをお勧めします。
4. POST /v1/auth/ application エンドポイントを呼び出します。
   生成されたアクセス トークンを POST /v1/auth/applicロード エンドポイントのリクエスト本文で指定します。成功した認証リクエストに対して、このエンドポイントは JSON Web トークンを返します。詳細については、Peakon API Reference の Authenticate applicationEndpoint を参照してください。
5. 後続の API リクエストの "認証" ヘッダーに JWT トークンを埋め込みます。
   認証トークンと承認トークンが分離されているため、アプリケーション開発者または企業管理者のみが認証トークンにアクセスできるデプロイが可能になります。アプリケーション ユーザーと認証トークンを割り当てて共有します。
6. 新しいアプリケーションから適切な Peakon API リクエストを送信してください。
   追加のパラメータを指定してリクエストを送信できます。例: データを除外するか、時間間隔を指定します。API エンドポイントとそのパラメータのリストについては、Peakon API リファレンスを参照してください。

概念: Peakon API

Peakon API を使用して、Peakon からエンゲージメント データを取得します。アクセス トークンで認証してから、エンドポイントに GET リクエストを送信し、エンゲージメント スコアおよび主要なメトリックにアクセスします。

認証

カスタム アプリケーションが作成されると、生成されたアクセス トークンが表示されます。このトークンは秘密であり、アプリケーション固有のものです。/v1/auth/Application エンドポイントを使用して POST リクエストを実行し、アクセス トークンを認証トークンと交換します。

```
curl --location --request POST 'https://SUDBOMAIN.peakon.com/api/v1/auth/
application' \
--header 'Content-Type: application/json' \
```

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

```
--data-raw '{
"token": "Add your token here"
}'
```

成功した認証リクエストのレスポンス本文には、後続のすべての API リクエストで使用される JWT 認証トークンが含まれます。1 つのアプリケーションに複数の認証トークンがある場合でも、料率制限はアプリケーションごとに適用されます。

アクセス トークンで認証して JWT を取得した後、それを使用してエンドポイントに GET リクエストを送信し、エンゲージメント スコアおよびその他の主要なメトリックにアクセスできます。訪問 ステップ: REST API を使用したカスタム アプリの構築 を設定する方法については、を参照してください。

フィルタリング

コンテキスト依存のルートに加えて、フィルタ クエリー パラメータを介して追加のフィルタリングが多くのルーティングでサポートされます。経路がフィルタリングをサポートしている場合、それは下のルーティング仕様でクエリー パラメータとしてリストされます。フィルタは、論理モデルに基づいて編成されます。質問のドライバーでフィルタリングするには、フィルタの前に次のようにします。 `question`。例:

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy
```

フィールドのマッチングでは、多くの演算子がサポートされています。例: オートコンプリートおよび報酬ドライバーのスコアのみを取得する場合は、次のフィルタを指定できます。

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy,reward$in
```

サポートされているフィルタリング演算子のリストについては、以下を参照してください。 参考: Peakon API のフィルタ値 。

JSON 形式

すべてのオブジェクトは、JSON API を使用して表示されます。これは、JSON を使用してオブジェクト グラフをモデリングするための方法です。

ルーティング

一部のリクエストは、会社の任意のセグメントに制限できます。特定のマネージャのすべての直属部下、または特定の部門の eNPS の分析に興味があるかもしれません。

例: "販売部門" のセグメント ID は「149」です。この部門のエンゲージメント概要は、次のリクエストによって取得できます: `GET v1/engagement/context/149/overview`

セグメント ID を取得するには、コンテキスト切替スイッチを使用して、コンテキストを会社からセグメント自体に変更します。コンテキスト切替スイッチは、ページの左上隅に配置されています。セグメントの名前を検索し、選択してアクセスします。セグメント ID は、URL で以下のように表示されます。 `segment/` パラメータ。コンテキスト切替の詳細については、次を参照してください: 概念: ダッシュボード コンテキスト 。

レート制限

Peakon はマルチテナント サービスです。個々の顧客が不必要な量のリソースを使用するのを防ぐために、レート制限が設定されています。登録された各アプリケーションには、デフォルトで以下のレート制限の対象となります。

- 1 時間あたり最大 5,000 件のリクエスト。
- ウォール クロック時間 5 分ごとに最大 12 分の処理時間。

アプリケーションがいずれかの制限を超えた場合、API はいずれかの制限を超えた場合、以下を返します。 `429 Too Many Requests` 回答。デフォルトの限度率は定期的にレビューされ、更新されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
タスク
ステップ: REST API を使用したカスタム アプリの構築
参考
参考: Peakon API のフィルタ値
Peakon API - 認証
Peakon API - エンゲージメント
Peakon API - 社員
Peakon API - セグメント
Peakon API - アクション
Peakon API - 検証
Peakon API - スコア
Peakon API - 回答

概念: 生データのエクスポート API

"データ エクスポート" 機能を使用すると、組織は集計されていないサーベイの回答を Peakon からサードパーティ ツールにエクスポートできます。例: Workday Prism、Workday People Analytics (VIBE Index)、または独自のビジネス インテリジェンス (BI) ツール。

生データ エクスポート API を使用して、独自のカスタム分析を作成できます。

生データをエクスポートすることで、メトリックの背後にあるストーリーを見つけ、有意義なインサイトを利用して、組織の改善に向けたより適切な社員の意思決定を推進できます。

ダッシュボードに表示されるのと同じデータ (スコア、参加率、ベンチマーク) を取得する場合に、集計 API を使用できます。 データは機密保持の設定を反映しており、セグメントなどでブレークダウンできます。

データのエクスポート

データのエクスポートを使用して、すべての質問セットにおけるサーベイ スコアと回答を、E メールまたは社員 ID の識別とともに抽出できます。これにより、新規および既存のカスタマーは、BI ツールにデータをエクスポートし、非集計スコア データを含むカスタム データ ビジュアライゼーションを作成できます。

データのエクスポートは以下のとおりです。

- 適切な保護機能と、ピープル アナリティクス チームを持つ企業で、生のサーベイ データへのアクセスを希望する企業向けに設計されています。
- データ アナリストや開発者が、Peakon からサードパーティ ツールにデータを自動的に送信できるように設計されています。
- "会社" レベルでのみ使用可能です。エクスポートを社員のサブセットのみに適用するように設定することはできません。
- すべてのお客様は、リクエストに応じて使用可能です。

この機能を有効にすると、社員のサーベイ ランディング ページに表示されるプライバシー メッセージをカスタマイズできます。これにより、サーベイ参加者は、情報がどのように管理および保護されているかが明確になり、透明性が増します。プライバシー メッセージをカスタマイズしない場合は、標準メッセージが表示されます。

カスタム メッセージをまだ変更していない場合は、Workday 提供のデフォルトが表示されます。組織が含めることができるサーベイ ランディング ページのカスタマイズ可能なテキストを調整して、サーベイを開始する前に社員により多くの情報を提供できます。このメッセージを更新する方法については、次を参照してください: サーベイの免責事項のカスタマイズ 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ユース ケース

データのエクスポートを使用して、サーベイ スコアとその他のメトリックの関係を詳細に把握できます。たとえば以下のような内容があります。

- 報酬が増加した場合、エンゲージメントは向上しますか？
- キャリア昇給およびタレント プログラムへの参加によってサーベイ スコアが向上しますか？
- 成長スコアの増加によって社員の離職率は減少しますか？
- ウェルビーイング スコアが高い社員は、最初のエイドでの事故が少ないですか？
- エンゲージメントが高いことは、顧客サービス スコアの評価に関連していますか？
- 帰属意識のスコアが高い社員は、昇進・昇格も多いですか？

考慮事項

- データのエクスポートが、サーベイの参加、回答、および現在処理中のその他のエンゲージメント アクティビティに及ぼす影響を考慮してください。
- 受け取ったサーベイ回答をエクスポートできるのは、データ エクスポート機能を有効にした後にのみです。この日付より前の回答は、エクスポートできません。
- BI ツールは同じデータの集計を適用できないため、生のスコアを集計スコアに再計算しても、Peakon のスコアと完全には一致しない可能性があります。データ エクスポート機能の目的は、他のメトリックとの関係を理解する際に、生のスコアを使用することです。集計されたスコアを BI ツールにエクスポートする必要がある場合は、いずれかの集計 API を使用することをお勧めします。

はじめに

この機能を有効にするには、Workday カスタマー ケアにケースを作成してください。その後、以下のプロセスに従います。

1. この機能の有効化に向けて、主要な利害関係者および関連する社内チーム (リーガルとプライバシーなど) に意見を聞かせてください。
2. 優先分析ツールにサーベイ回答が確実に含まれるように、開発チームにドキュメントを提供します。

   API ドキュメントを参照してください。
3. データ エクスポート機能を有効にする日付を設定します。Peakon では、サーベイ対象の社員のエクスペリエンスが変更されるため、アクティブなラウンドがある場合はこの機能を有効にしないことをお勧めしています。サーベイ ラウンドの途中でこの機能をアクティブ化した場合、一部のサーベイ結果がエクスポートに表示されます。同じ丸め先のサーベイ結果で、有効日より前に送信されたその他のサーベイ結果は表示されません。
4. 開始前のコミュニケーションで社員に最新性を伝え、この件で社員の結果を分析する理由を説明することを強くお勧めします。例: 個々のサーベイ回答とエンゲージメント データの移行に関する情報を社内のビジネス インテリジェンスに提供します。移行の目標が社員エクスペリエンスの向上であることを利害関係者に伝え、エンゲージメントを推進するためのインサイトを提供します。
5. 開始日を決定すると、カスタマーケアでは優先日付にこの機能をオンに切り替えることができます。
6. 必要に応じて、サーベイ ランディング ページのカスタマイズ可能なテキストを更新します。

Workday Prism または **Workday People Analytics** とのインテグレーションの設定

Alpaca 認証を使用すると、Workday Peakon Employee Voice データを Workday Prism Analytics または Workday People Analytics に安全に転送できます。データ エクスポート API 機能を有効にした後、テナント マッピングを配置することで、認証を有効にします。

カスタマー ケアに連絡してこの機能を有効にし、テナント マッピングをリクエストして、インテグレーションを完了してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

サードパーティ ツールとのインテグレーションの設定

データ エクスポート API を有効化するにはカスタマー ケアに連絡してください。有効にしたら、カスタム アプリを作成して、アクセス トークンを使用してサードパーティ分析ツールに安全にデータをエクスポートできます。

"管理" " > インテグレーション > ""カスタム アプリ"で API を設定し、トークンをリクエストできます。"権限" ドロップダウン メニューで ″回答″ オプションを選択します。″回答″ オプションは、Peakon がこの機能を有効にした場合にのみ表示されます。アクセス トークンのコピーを作成し、安全な場所に保存することをお勧めします。

Peakon の概要に新しく作成されたインテグレーションが表示され、"削除" をクリックしてアクセス権限を取り消すことができます。

Peakon API による認証

API 認証ドキュメントで参照されているとおり、アクセス トークンを使用して JWT 認証トークンを取得できます。その後、トークンを使用して Peakon API の GET エンドポイントをクエリーできます。例: https://api. Peakon.com/v1/engagement/overview に対して GET を呼び出して、ユーザー アカウントのスコアを取得することができます。

認証 および を参照してください。 概念: Peakon API 。

エンドポイントの呼び出し

JWT 認証トークンの取得後、クライアントは GET リクエストで回答エクスポート エンドポイントを呼び出すと、https://api. Peakon.com/v1/answers/export を実行できます。

ページ サイズの調整

per_page パラメータを使用して、返される回答の数を調整できます。Example: https://api.peakon.com/v1/answers/export?per_page=50.

1 回のリクエストで返されるレコードの最大数は 20,000 です。

relatedlinks
参考
FAQ: Peakon API

サーベイの免責事項のカスタマイズ

始める前に

なし。すべての顧客が、サーベイ ランディング ページに表示するカスタム テキストを入力できます。

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

このカスタマイズ可能なフィールドは、組織が社員にサーベイの情報をどのように使用するかに関する情報を提示できるようになります。

サーベイの免責事項は、透明性の目標をサポートするものです。この機能は、Data Export API を使用して Workday Peakon Employee Voice から別のシステムにサーベイ回答データをエクスポートする組織に特に関連しています。

データ エクスポート API を使用すると、組織は識別可能なデータを含む、集計されていないサーベイ回答をエクスポートできます。データ エクスポート機能を使用する際に、社員がサーベイ ランディング ページにカスタム機密保持免責事項を表示できるようにすることができます。

続きを読む 概念: 生データのエクスポート API 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. "表示"を押してスケジュールを選択してください。
3. **"E メール"** タブに移動します。
4. **"機密保持に関する免責事項のカスタマイズ"** フィールドにカスタム メッセージを入力します。
   必要に応じて、以下のマークダウン構文の書式設定オプションを使用できます。
   - #見出し 1
   - #見出し 2
   - **太字**
   - *斜体*
   - [link](https://www.url.com)
   - - リスト アイテム
5. (任意) 複数のサーベイ言語を使用している場合は、翻訳を追加します。
6. 設定を保存します。

タスクの結果

カスタム プライバシー メッセージをすぐに使用できるようになります。

relatedlinks
概念
概念: 生データのエクスポート API
参考
リファレンス: データエクスポート API フィールド

リファレンス: データエクスポート **API** フィールド

フィールド名	説明
accountEmail	従業員のメールアドレス。
answerComment	このアンケートの回答に対するコメント (ある場合) 。
answerId	この回答の一意の ID。
answerLocale	従業員が使用した言語。
answerScore	従業員が質問に付けたスコア。
answerSkipReason	従業員が質問をスキップした場合は、その理由を記入します。
categoryGroup	質問セットカテゴリの種類。
categoryId	カテゴリの一意の ID。
categoryStandard	この質問が標準の質問である場合、これはその標準の識別子になります。
companyId	会社の一意の ID。
employeeExternalId	従業員にリンクするカスタム ID。
employeeId	従業員の内部一意 ID。
employeeIdentifier	組織によって割り当てられた一意の従業員番号。
questionId	質問の一意の ID。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

フィールド名	説明
questionText	ユーザーが見た質問テキスト。
questionType	可能です: • 規模 • 文章 • 価値観
responseId	応答の一意の ID。アンケート回答とは、特定のアンケートラウンドで従業員が送信した回答の集合です。各従業員は 1 ラウンドにつき 1 回の応答を行うことができます。
roundEnd	ラウンドの終了日。
roundId	ラウンドの一意の ID。
roundOpensAt	ラウンドが開始される日付。
roundType	自動 または テストを選択できます。
scheduleContextName	スケジュールの名前。
scheduleId	スケジュールの一意の ID。

relatedlinks
概念
概念: 生データのエクスポート API
タスク
サーベイの免責事項のカスタマイズ

参考: Peakon API のフィルタ値

単一値フィールドの場合:

- `$eq`
- `$ne`
- `$gt`
- `$gte`
- `$lt`
- `$lte`
- `$like`
- `$notLike`
- `$iLike`
- `$notILike`

配列値フィールドの場合:

- `$in`
- `$notIn`
- `$between`
- `$notBetween`
- `$contains`
- `$notContains`

サポートされている演算子には、フィールドごとに制約が存在する場合があることに注意してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念: Peakon API

FAQ: Peakon API

このトピックには、組織が生データをビジネス インテリジェンス (BI) ツールにエクスポートできるようにする、集計されていないデータのエクスポートに関するよくある質問が記載されています。

詳細はこちら 概念: 生データのエクスポート API 。

一般

この API を使用して、会社を Peakon からオフボーディングできますか?	生データの API では、機能を有効にした日付以降のデータのみをエクスポートできます。生データのエクスポートを有効にすると、アンケートに従業員向けの免責事項が表示され、今後はこの機能について従業員が認識できるようになります。 ただし、当社のデータ サイエンス チームは、過去の生のデータのエクスポートを有料でリクエストできます。
生データのエクスポートを有効にした後、どれくらい早く API を構築する必要がありますか?	生データのエクスポートを有効にした後、複数回の調査を実行した後でも、いつでも API を構築できます。 生データのエクスポートを早期に有効にすることは、将来エクスポートを使用したいが、最初の調査ラウンドの前に API を構築するための帯域幅がない新規顧客にとって有益です。API を構築すると、生データのエクスポートを有効にした日付からデータをエクスポートできます。
すべての管理者が生データにアクセスできますか?	API エクスポートは組織の BI ツールにフィードされます。ほとんどの組織では、通常、データ アナリストが BI ツールにアクセスでき、Peakon 管理者は自動的に生データにアクセスできません。
データのダウンロードやアクセスは追跡されますか?	これは、BI ツールの監査システムによって異なります。
ラウンドごと、セグメントごとの参加に関するデータレポートを自動化することは可能ですか?	いいえ。参加データは、標準の集約された API エクスポートで入手できます。有効期間を考慮した集計されたダッシュボード参加率のみをエクスポートできます。
生データを CSV または Excel ファイルにダウンロードすることは可能ですか?	Peakon ユーザー インターフェイスから生データをダウンロードすることはできません。Peakon から生データを JSON 形式でエクスポートするには、統合が必要です。データが BI ツールに取り込まれた後、そのデータを Excel にダウンロードできる場合がありますが、これは使用するツールによって異なります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	ただし、生データ エクスポート API の目的は、正確な調査回答を含む概要を生成することではなく、データを再度集計できる分析を構築することです。
統合でルールを作成することは可能ですか?例: 従業員が機器に関する質問で 0 点を獲得した場合、IT 部門で自動的にケースを作成します。	Peakon 側では、生データのエクスポートのルールを作成することはできません。
特定の国または団体のデータのみをエクスポートすることは可能ですか?	特定のセグメントから生データのみをエクスポートすることはできません。エクスポートは Peakon インスタンス全体をカバーします。
特定の期間内にアンケートに参加した従業員のリストを API を使用してエクスポートすることは可能ですか?	いいえ、現時点ではそれは不可能です。Get Employees エンドポイントはすべての従業員を返すために使用できますが、特定の調査ラウンドの従業員のリストを抽出するために使用することはできません。現時点では、この情報を返すパブリックエンドポイントはありません。

Workday Prism アナリティクス

月次エクスポート スケジュールで Prism Analytics への生データのエクスポートを有効にしましたが、新しいデータは置き換えられますか、それとも追加されますか?	新しいデータが追加されます。
過去の調査ラウンドをテスト ラウンドに設定すると、すでにエクスポートされているデータに影響はありますか?	Prism Analytics はテスト調査データのエクスポートをサポートしており、ラウンド タイプ フィールドはデータがテスト ラウンドからのものであるかどうかを示します。 Peakon は、すでにエクスポートされたデータのラウンド タイプ フィールドを自動的に更新しません。すでにエクスポートされたデータのラウンド タイプを更新する場合は、データを同期する必要があります。
従業員がアンケートの回答を削除した場合、すでにエクスポートされたデータはどうなるのでしょうか?	Prism Analytics は関連する行のデータ値を無効にします。
Peakon ユーザー インターフェース内からコメントを削除した場合、そのコメントは Prism Analytics に引き続き表示されますか?	削除されたコメントは、次回の同期まで Prism Analytics で利用できます。
従業員がアンケートを完了しなかった場合、Prism には何が表示されますか?	Prism は、Peakon と同様に、完了したアンケートの回答のみを取得します。従業員がアンケートを完了しなかった場合、その回答者に対するスコアは付与されません。
Peakon の保存期間が終了した場合、Prism は 5 年以上前のデータに対してどのようなアクションを実行しますか?	Peakon の 5 年間の保存期間が過ぎると、Prism は 5 年以上前のデータを無効にし、新しいデータを保持します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Workday 人材分析 **(VIBE** インデックス**)**

Peakon で質問を非アクティブ化すると、People Analytics からエクスポートされたデータは削除されますか?	Peakon ユーザー インターフェースで質問を非アクティブ化すると、その質問は People Analytics でも非アクティブになり、その質問の新しいスコアはレポートに反映されなくなります。 **People Analytics** レポートの構成には、 以前はアクティブだった質問が現在非アクティブになっているかどうかが示されます。
VIBE インデックスではどのような指標を利用できますか?	Peakon の生データは、VIBE インデックスの Belonging メトリックに貢献します。従業員のスコアが 0 ~ 10 段階で 8 を超える場合、その従業員の帰属意識は肯定的な感情の閾値を超えているとみなします。
カスタム質問を使用できますか?	エンゲージメントと多様性とインクルージョンの質問セットからは、標準の Peakon の質問のみを選択できます。 従業員の感情パイプラインの所属フィールドに 1 つ以上の質問をマップする場合、結果のスコアは過去 12 か月間の従業員ごとの最新スコアの平均になります。
VIBE インデックスはどのくらいの頻度で更新されますか?	Workday は、定期的な People Analytics 更新ごとに、利用可能な最新の従業員スコアを使用します。
VIBE インデックスの帰属結果スコアを計算するためのデータに最小しきい値はありますか?	代表的でない労働者集団に関する報告を防ぐため、Workday は、以下の両方の条件が当てはまる組織の所属結果スコアを測定します。 • 過去 12 か月間に、少なくとも 20% の従業員が Workday Peakon 従業員の声調査に参加しました。 • そのような労働者は少なくとも10人いる。 例: 従業員 100 人の組織では、所属結果スコアを測定するために少なくとも 20 人の参加者が必要です。ただし、従業員 40 人の組織が 20% の参加しきい値 (従業員 8 人) を満たしている場合でも、回答者数が 10 人というしきい値を下回っているため、スコアを測定することはできません。 組織がこれらの条件を満たしていない場合、列は VIBE インデックスに表示されません。

relatedlinks
概念
概念: 生データのエクスポート API

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

件のアンケート通知

コンセプト: アンケート通知の統合

管理者は Slack と Microsoft (MS) Teams を統合して、従業員に新しい調査について通知し、調査のリマインダーを送信できます。

これらの通知は電子メール通知と同時にトリガーされ、通知テキストをカスタマイズすることはできません。

ユーザーは、Peakon プロファイルで直接通知サブスクリプションを管理できます。詳細については、 アンケート通知の統合。

Slack

Slack 統合により、従業員に新しい調査を通知したり、調査のリマインダーを送信したりできるようになります。Slack は、Peakon に登録されているメールアドレスが Slack のメールアドレスと一致する従業員にのみ通知します。

Slack ボットは、各従業員のプロフィールで使用されている言語と同じ言語を使用します。アカウントにアクセスできない従業員の場合、Peakon は従業員がアンケートに回答したときに選択された言語を使用します。Peakon は従業員のブラウザから検出された言語も使用します。

管理者は、アプリを追加するために Slack で適切な権限を持ち、Slack 管理者から承認を受ける必要があります。

Microsoft Teams

Microsoft Teams 統合により、従業員に新しい調査を通知し、Peakon Microsoft Teams アプリを通じて調査のリマインダーを送信できるようになります。

Microsoft Teams は、Peakon のメール アドレスが Microsoft Teams のメール アドレスと一致する従業員にのみ通知します。

Microsoft Teams のチャット ウィンドウには、次の内容を含む Peakon 通知カードが表示されます。

- 調査頻度（該当する場合）
- 質問数
- 終了日

ユーザーが 「アンケートを開始」をクリックすると、アンケートが iFrame 形式で起動し、ユーザーがアプリ内で回答できるようになります。

Microsoft Teams は通知に日付形式 MM/DD/YYYY を使用します。

BetterUp

BetterUp 統合により、調査ラウンドの終了時に管理者に通知されます。

BetterUp は、従業員のコーチング、マネージャー向けの実用的な洞察、従業員向けの開発計画を提供します。

Slack 統合の設定

始める前に

- Peakon および Slack での管理者 アクセス。
- アプリケーションを追加するために必要な Slack 権限があること、および Slack インスタンスが Peakon アプリケーションを承認していることを確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

組織の Peakon アカウントを Slack インスタンスに接続して、従業員へのアンケートやリマインダー通知、および毎日のチーム提案の概要をマネージャーに送信できます。 Slack は、2 つのシステム間で電子メール アドレスが一致するすべてのユーザーに通知します。

1 つの Slack 通知タイプを有効にしても、他のタイプを有効にする必要はありません。例: マネージャーチームの提案通知にのみ Slack を使用する。

アンケート通知の場合、Slack を補足的な通知チャネルとして使用したり、必要に応じて送信方法として電子メールを無効にして Slack のみを使用することもできます。

手順

1. Peakon で、**[管理] > > [統合] > > [Slack]**に移動します。
2. **[接続]**をクリックします。
3. Peakon への Slack アクセスを承認します。
4. (オプション) アンケートとリマインダーの通知を有効にします。
5. (オプション) チーム提案通知を有効にします。

タスクの結果

アンケート通知は、電子メールなどの他のチャネルからのアンケート通知やリマインダー通知と同時にトリガーされます。

Peakon は、マネージャーの現地時間で月曜日から金曜日の午前 9 時にチーム提案の概要を送信します。Slack 通知は、各セグメントのライン マネージャーと、セグメントに手動で設定されたマネージャーを対象とします。

アプリは、初めてメッセージを送信した後にのみ Slack クライアントに表示されます。

ユーザーは Peakon プロフィールから直接 Peakon Slack 通知を管理できます。

次のタスク

自分自身にテストアンケートを送信することで、統合をテストできます。

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. テストする必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. **[テスト ラウンドを送信]**をクリックします。
4. テストアンケートを自分自身にのみ送信するには、「従業員またはセグメントを追加せずに テストの質問を送信」 をクリックします。または、テスト調査の参加者を追加し、「テストの質問を送信」をクリックします。

Microsoft Teams統合の設定

始める前に

Peakon および Microsoft Teams での管理者 アクセス (グローバル システム管理)。

このタスクについて

組織の Peakon アカウントを Teams インスタンスに接続して、従業員にアンケートやリマインダーの通知を送信できます。従業員は Teams 内で直接アンケートを開いて完了することができます。

チームは、2 つのシステム間で電子メール アドレスが一致するすべての従業員に通知します。必要に応じて、Teams を補足的な通知チャネルとして使用したり、送信方法として電子メールを無効にして、Teams のみに完全に依存したりすることも可能です。 MS Teams を通じてアンケートの通知を受信できるように、従業員が Peakon の従業員プロファイルに電子メール アドレスを設定していることを確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

現在、この統合は米国のデータセンターでホストされている Peakon テナントでは利用できません。

通知内容はカスタマイズできません。

手順

1. Peakon で、**[管理] > [> 統合]> > [Microsoft Teams]**に移動します。
2. **[接続]**をクリックします。
3. Microsoft ログイン モデルが読み込まれるまで待機し、**[承認]** を クリックして Peakon が Teams を使用できるようにします。
4. 必要に応じて通知を有効にします。

タスクの結果

接続後、管理者は Peakon の Teams 構成領域から直接、Teams 経由でのアンケート通知の送信を切り替えることができます。このオプションはデフォルトではオフになっています。

自動通知は、電子メールなどの他のチャネルからのアンケートやリマインダー通知と同時にトリガーされます。

Teams はユーザーに対してアプリを自動的にピン留めしませんが、Teams 設定でこれを構成することは可能です。

アプリは、初めてメッセージを送信した後にのみ、Teams クライアントに表示されます。

ユーザーは MS Teams 内で言語設定を行うことができ、Teams からの一般的なメッセージは選択した言語で表示されます。この言語では、フォールバックとして英語を使用します。

ユーザーは、Peakon プロファイルから直接 Peakon Microsoft Teams 通知を管理できます。

次のタスク

自分自身にテストアンケートを送信することで、統合をテストできます。

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. テストする必要がある調査の **[表示]** をクリックします。
3. **[テスト ラウンドを送信]**をクリックします。
4. テストアンケートを自分自身にのみ送信するには、「従業員またはセグメントを追加せずに テストの質問を送信」 をクリックします。または、テスト調査の参加者を追加し、「テストの質問を送信」をクリックします。

コンセプト: **BetterUp** 統合

概要

この統合を設定すると、アンケートのスケジュール データを BetterUp に同期し、リアルタイムのアンケート通知を有効にすることができます。

設定が完了すると、Peakon は Webhook を通じて調査スケジュール データを BetterUp に自動的に送信します。

この統合により、BetterUp は調査の厳密な終了に関する最新情報をタイムリーかつ正確に入手できるようになり、マネージャー向けのコーチング プランが作成されます。

構成

この統合を有効にするには、BetterUp によって提供される資格情報を使用します。参考までに BetterUp統合を設定する 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

同期

統合が接続されると、Peakon は調査ラウンドで従業員を識別し、そのマネージャー リストを取得し、可視性のしきい値を満たすアクティブなマネージャーをフィルター処理します。

その後、最終的なマネージャー リストを BetterUp に送信し、アンケート通知を受け取ります。

マネージャー経験

BetterUp は、調査ラウンドが強制終了すると、管理者に電子メールで積極的に通知します。これにより、マネージャーはコーチングセッションを予約するか、プラットフォームを通じてコーチに連絡するかを選択できるようになります。

可視性のしきい値要件を満たしていないマネージャー、または Peakon に有効な電子メール アドレスを持っていないマネージャーには通知されません。

マネージャーの電子メール アドレスは両方のプラットフォームで一致している必要があります。

relatedlinks
タスク
BetterUp統合を設定する

BetterUp統合を設定する

始める前に

- Peakon の管理者 アクセス。
- BetterUp の管理者 アクセス。

このタスクについて

Peakon と BetterUp の統合により、次のことが可能になります。

- 調査が開始および終了するたびに BetterUp の管理者に通知します。
- Peakon の調査結果を BetterUp に自動的に同期し、手動でアップロードする必要がなくなります。

手順

1. BetterUp で、**[設定] > [統合]**に移動します。
2. **Peakon** 統合カードで、 統合の構成を選択します。
3. 選択を確認するためのポップアップが表示されます。**[有効にする]**をクリックします。
4. 確認すると、資格情報が生成されます。提供された **Webhook URL**、**API** キー 、および シークレット キー をコピーします。

注 : 秘密キー と *API* キー をコピーして安全な場所に保存します。資格情報は一度だけ表示され、セキュリティ上の理由から非表示になります。

5. Peakon で、**[管理] > [統合]**に移動します。
6. **BetterUp** タイルを選択します。
7. **[接続]**をクリックします。
8. **Webhook URL** と **API** キーを入力します。
9. 変更を保存

タスクの結果

統合が接続されました。マネージャーは、各調査の開始時と終了時に BetterUp で自動通知を受け取り、調査結果に基づいてパーソナライズされたコーチング プランを受け取ります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アンケート

調査の設定

手順: アンケートを開始する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

調査スケジュールの設定のほとんどはオプションであり、必要に応じて調査をカスタマイズできます。

手順

1. 管理 > > スケジュール で既存の調査スケジュールを開くか、 新しい調査スケジュールを作成します。
2. 調査頻度を設定します。
3. アンケートに含める質問セットを選択します。手順 については、「アンケートで質問を有効にする」を 参照してください。
4. ドライバーの質問頻度を設定し 、 自由形式の質問頻度を設定します。手順 2 で 「手動 頻度」を選択した場合は、手順 3 で有効にした質問セットのすべてのアクティブな質問がアンケートで尋ねられるため、この手順は無視できます。
5. (オプション) 調査の対象を確認または設定します。複数のスケジュールを実行する場合は、意図しない限り、従業員が重複しないようにしてください。
6. （ オプション ） 退出アンケートを設定する および/または オンボーディングアンケートを設定する 、 そして 質問のタイミングを設定する 。詳細については、 コンセプト: オンボーディングと終了時の質問 そして コンセプト: 退職した従業員の調査 。
7. アンケートメールをカスタマイズする か、フィールドを空のままにして、既存の翻訳ですべての標準メッセージを使用します。アンケート送信者 フィールドを空白のままにした場合、アンケートの送信者はリストの最初の管理者の名前になります。
8. ダイジェストメールの頻度を設定します。
9. (オプション) アンケートの送信時間とタイムゾーンを設定します 。スケジュール タイム ゾーンは、従業員レコードにタイム ゾーンが設定されていない従業員のフォールバックとして機能します。
10. (オプション) アンケート言語を設定して 、アンケートを選択した言語のみに制限します。リストの最初のオプションとして、会社のデフォルトの言語を使用します。言語が検出されない従業員は、最初のメールをこの言語で受信します。
11. (オプション) セグメンテーション データを収集する必要がある場合は、調査属性を追加します。「手順: アンケートで人口統計データを収集する」を参照してください。
12. (オプション)SMS アンケート通知を有効にします。
13. (オプション) キオスク モードを有効にします。
14. (オプション) 会社に別個のエンティティがある場合、会社 名と口ゴの代わりに、指定したセグメント名と口ゴを使用する場合は、会社名と口ゴを上書きします 。
15. (オプション) アンケート名と口ゴを設定する場合は、アンケート名と口ゴを上書きします 。例: あなたの声。
16. テスト調査を開始して、 すべてが期待どおりに動作することを確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

17.調査開始日を設定し 、調査をスケジュールします。

タスクの結果

選択した日付にアンケートが自動的に開始されます。調査に変更を加えることができるのは、調査開始前日までです。変更は調査開始時に反映されます。

「手動」以外の頻度を選択した場合は、頻度設定に基づいて自動的に起動し続けます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査頻度
概念: 質問頻度
コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム
コンセプト: 調査ターゲティング
コンセプト: 複数の調査スケジュール
コンセプト: アンケートの送信時間
コンセプト: 調査言語
概念: 調査における属性データ収集
コンセプト: 調査チャネル
コンセプト : 調査とセグメントブランディング
コンセプト: テスト調査
コンセプト: メール配信
参考
参考: アンケート設定オプション

新しい調査スケジュールを作成する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

アンケートスケジュールは、アンケートを設定して従業員に送信できるようにするメカニズムです。異なるセグメント ターゲティングを使用して、新しい調査スケジュールを作成できます。対象集団ごとに 1 つの調査スケジュールを作成できます。

調査スケジュールを作成する際のダッシュボードのコンテキストは、スケジュールのターゲティングに影響します。Peakon ユーザー インターフェイスの左上隅でコンテキスト選択を構成できます。見る 概念: ダッシュボード コンテキスト 。

会社全体のコンテキストにアクセスできるシステム管理者であれば、任意のセグメントの調査スケジュールを作成できます。

セグメント マネージャー (例: 部門、特定の地域、またはエンティティ セグメント) の場合は、管理するセグメントの調査スケジュールを作成できます。組織で属性階層を作成している場合は、管理対象セグメントの子セグメントのスケジュールも作成できる場合があります。

作成する調査スケジュールでは、コンテキストのセグメントが対象母集団として自動的に設定されます。例: コンテキストが EMEA (地域) に設定されている場合、作成するスケジュールのターゲット母集団は EMEA (地域) セグメントになります。これは、コンテキスト スイッチャーがセグメントに設定されているシステム管理者にも適用されます。

オンボーディングと終了の質問を使用する場合は、別のスケジュールを作成することを検討してください。質問のタイミングが指定されたオンボーディングと終了の質問は、調査頻度が毎週に設定されている場合にのみ調査スケジュールに適用されます。有効にして頻度を変更すると、スケジュール上のこれらの質問が無効になります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. [スケジュールの追加]をクリックします。
3. 対象集団を設定します。特定のセグメントのコンテキストからアカウントを表示している場合、ターゲット母集団は既にそのセグメントのコンテキストに設定されているため、この手順は自動的にスキップされます。
4. (オプション)[含めるフィールドのみ] および [除外する フィールドのみ] でさらにターゲットを設定します。
5. [スケジュールの作成]をクリックします。

タスクの結果

これでスケジュールが作成されましたが、調査の開始日を設定してデータ収集を有効にするまで、スケジュールは休止状態のままになります。

調査開始日の設定

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

調査の開始日を設定し、データ収集を有効にすると、調査ラウンドは、選択した開始日の 00:30 に、調査スケジュールで設定したタイムゾーンで自動的に開始されます。

指定した送信時刻になると、従業員はアンケートの通知を受け取ります。ただし、従業員はアンケート開始後、いつでもサインインしてアンケートに回答することができます。

アンケートの開始日がすでに編集されている場合は、 調査開始日の変更 。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. アンケートのメインページで、 開始日を設定します。
4. (オプション) 期間を設定します。標準期間は、週次頻度の場合は 1 週間、その他の頻度の場合は 2 週間です。あるいは、 終了 日を設定することもできます。
5. 「アンケートのスケジュール」をクリックします。

タスクの結果

調査は選択した日付から開始されます。調査開始日の前日までは、調査スケジュールのあらゆる側面を変更することができます。見る 参考: アンケート設定オプション 詳細についてはこちらをご覧ください。

調査頻度の設定

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

調査頻度の設定では、調査を自動的に繰り返すかどうか、繰り返す場合はその間隔を選択できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 自動的に繰り返されるアンケートでは、質問の頻度も設定できます。これにより、各従業員が各質問セットから質問を受ける頻度が決まります。
- 手動調査では、すべてのアクティブな質問をすべての従業員に尋ねます。

調査の頻度を設定し、必要に応じて後で別の頻度に変更することができます。これは、後続のラウンドでの質問の数に影響します。「頻度」タブのサイドバーには、頻度の設定に基づいて予想される質問のおおよその数が表示されます。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の「表示」を クリックします。
3. 「頻度」タブに移動します。
4. 調査の頻度を選択し、「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

新しい調査頻度は、次回の調査ラウンドから有効になります。

次のタスク

- 自動的に繰り返されるアンケートを選択した場合は、質問の頻度を設定する必要があります。 見る ドライバーの質問頻度を設定する そして 自由回答形式の質問頻度を設定する 。
- 質問のタイミングを使用している場合は、調査の頻度が毎週に設定されていることを確認してください。参照 コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング 。
- 選択した頻度に関係なく、アンケートに含める必要がある質問を確認してください。 見る アンケートの質問を有効にする 。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査頻度
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く
参考
FAQ: アンケートと質問の頻度

退出アンケートを設定する

始める前に

- Peakon の管理者 アクセス。
- 権限: 質問を管理します。

このタスクについて

退職アンケートにより、組織は従業員の退職直前と退職直後にフィードバックを収集することができ、最も適切なタイミングで質問が届けられるようになります。アンケートのスケジュールを設定する前に、従業員レコードに個人の電子メール アドレスが追加されていることを確認してください。

どの退職時の質問を従業員の退職日前にのみ適用するか、どの質問を退職後にのみ適用するか、どの質問を退職前と退職後の両方に適用するかを決定する必要があります。

退職アンケートを設定する前に、 管理 > 属性 の退職日セグメントと、 管理 > 従業員 ページでアンケートの対象となる退職従業員を確認してください。

注： 退職者を調査する際には、ルールベースの質問（質問のタイミング）を使用することをお勧めします。手動モードとアルゴリズムも可能ですが、欠点もあります。アルゴリズムにより、退職した従業員は複数の質問や同じ質問を受ける可能性があり、手動モードではアンケートで退職した従業員を追跡および管理するために大きなオーバーヘッドが発生します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

週次調査スケジュールを使用する場合にのみ、終了質問セットの質問タイミングを設定できます。ルールを設定すると、Peakon は質問ごとに最適なタイミングの提案を自動的に追加します。ただし、組織のプロセスに合わせてタイミングをカスタマイズできます。

退職した従業員を調査するには、従業員の個人メールを入力する方法 (手動または同期経由) が設定されていることを確認してください。質問は、組織を離れた後にのみ、個人の電子メール アドレスに送信されます。

手順

1. 終了質問セットを設定します。
    a) 「管理に関する > 質問」に移動します。
    b) **[**終了**]**を選択します。
    c) [構成] をクリックします。
    d) 含めたい質問をオンに切り替えます。
2. 質問のタイミングを設定します。
    a) ルール (分離前、 分離後、または両方) を選択します。
    b) 質問に対して 「質問のタイミングを追加」 を選択します。
    c) アップデート。
3. 出口の調査スケジュールを作成します。
    a) 管理 > スケジュールに移動します。
    b) 新しいスケジュールを作成し、 雇用ステータスを選択します。在職従業員の場合は「雇用」、退職した従業員の場合は「 退職」。
    c) 「頻度」 タブを選択します。
    d) 終了 質問セットカテゴリをクリックします。
    e) 変更を保存します 。

タスクの結果

これで終了時の質問の設定が完了しました。終了調査の洞察は、質問とドライバーのスコアおよびヒートマップで利用できます。集計スコアには、元従業員を含める設定に応じた回答が含まれます。

例

次のタスク

relatedlinks
概念
コンセプト: 退職した従業員の調査
コンセプト: ドライバーの質問
重要な瞬間：Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
参考
FAQ: 退職した従業員へのアンケート
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?

オンボーディングアンケートを設定する

始める前に

- Peakon の管理者 アクセス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 権限: 質問を管理します。

このタスクについて

質問のタイミングを使用するか、特定の在職期間セグメントのターゲットを使用して、オンボーディングの質問を設定できます。

注： 退職者を調査する際には、ルールベースの質問 (質問のタイミング) を使用することをお勧めします。手動モードとアルゴリズムも可能ですが、欠点もあります。アルゴリズムにより、退職した従業員は複数の質問や同じ質問を受ける可能性があり、手動モードではアンケートで退職した従業員を追跡および管理するために大きなオーバーヘッドが発生します。

週次調査スケジュールを使用する場合、オンボーディング質問セットの質問タイミング (ルールベースの質問) のみを設定できます。質問のタイミングを設定すると、Peakon は質問ごとに最適なタイミングの提案を自動的に追加します。ただし、組織のプロセスに合わせてタイミングをカスタマイズできます。

手順

1. オンボーディングと終了の質問セットを構成します。
    a) 「管理に関する > 質問」に移動します。
    b) オンボーディングを選択します。
    c) [構成] をクリックします。
    d) アンケートで使用する質問をオンに切り替えます。
2. 特定のアンケートでオンボーディングの質問セットをアクティブ化します。
    a) 管理 > スケジュールに移動します。
    b) 新しいスケジュールを追加するか、既存のスケジュール を表示します 。
    c) 「頻度」 タブを選択します。
    d) オンボーディングの 質問セットをクリックします。
    e) 希望する頻度オプションを選択してください。
    f) 変更を保存します。
3. 質問のタイミングを設定する:
    a) 管理に関する > 質問に進みます。
    b) オンボーディングの 質問セットを選択します。
    c) 質問のタイミングを追加を選択します。
    d) 選択内容を確認するには、「質問のタイミングを追加」 をもう一度選択します。
    e) (オプション) 特定のタイミングを編集するには、質問の横にある [質問のタイミングの編集] を選択します。
    f) (オプション) 更新します。

タスクの結果
これで、オンボーディングの質問が設定されました。オンボーディング調査の分析情報は、質問とドライバーのスコアおよびヒート マップで利用できます。
relatedlinks
概念
コンセプト: ドライバーの質問
重要な瞬間 : Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
参考
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

調査対象を設定する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

標準の会社スケジュールでは、 ターゲット人口が すでに会社に設定されています。「含める」 と 「除外する」の 設定により、調査の対象をさらに絞り込むことができます。

例: 対象母集団 会社、財務 (部門) を除く 。

新しい調査スケジュールを作成するときに、調査の 対象母集団を 特定のセグメントに設定できます。対象集団ごとに 1 つの調査スケジュールのみ設定できます。

調査スケジュールの作成中および作成後に、「含めるのみ」 および 「除外する」 設定を編集できます。複数の調査スケジュールの 「含める」 フィールドと 「除外する」 フィールドで同じセグメントを手動でターゲットにすることができます。従業員が 1 つ以上のアクティブなスケジュールに参加している場合、**[ターゲット]** タブにスケジュールの重複に関する警告が表示されます。

調査ラウンドが開始される少なくとも 1 日前までにセグメント ターゲティングを確定してください。

見る コンセプト: 調査ターゲティング 詳細情報と推奨事項については、こちらをご覧ください。

注 :

「含める対象のみ」 と 「除外する対象 のみ」の設定は相互に排他的です。例: アンケートにマーケティングとデンマークのみを含めるように設定した場合、アンケートにはマーケティングの全従業員とデンマークの全従業員が含まれます。

二重ターゲティングの場合、 新しい調査スケジュールを作成する ターゲット人口 フィールドに特定のセグメントを指定し、残りのフィールドでさらに絞り込みます。あるいは、組み合わせ属性を使用して、ターゲットにできる交差セグメントを作成することもできます。見る 組み合わせ型属性を作成する 。

調査スケジュールの作成後は、 対象母集団 および 雇用状況の フィールドを変更することはできません。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」 をクリックします。
3. **[ターゲット]** タブに移動します。
4. ターゲットにする必要があるセグメントのみを 含める か 除外する かを設定します。
5. **[スケジュールの更新]**をクリックします。

タスクの結果

次の調査ラウンドに向けてターゲティングの準備が整いました。

ライブ ラウンド中にこれらの変更を行った場合、効果は変更内容によって異なります。

- 追加されたセグメント: 管理 の 従業員 ページには、新たに追加された従業員をすでに開いている調査ラウンドに追加する必要があるかどうかを確認できるバナーが表示されます。
- 含められたセグメントを削除したか、除外されたセグメントを追加した場合: 新しく除外された従業員がすでに調査リンクを持っている場合、そのラウンドには参加できますが、将来のラウンドには参加できません。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査ターゲティング

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

調査イラストの設定

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

エンゲージメント、多様性とインクルージョン、健康と幸福の質問セットのほとんどの標準的な調査質問には、調査の図解が含まれています。カスタムイラストをアップロードすることはできません。また、既存のイラストやカスタムイラストをカスタム質問に適用することもできません。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. アンケート設定 タブに移動します。
4. イラストを有効または無効にします。
5. **[保存]**をクリックします。

タスクの結果

イラストが有効になっている場合、「アンケートに移動」 ボタンをクリックするとホームページに移動し、イラストをクリックすると最初の質問に移動します。

このアクションは、アンケートにまだ回答していない従業員の現在のオープンラウンドに影響します。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。

アンケートエンゲージメントサマリーの設定

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

従業員アンケートの最後にアンケートのエンゲージメントの概要が表示されます。表示できるもの:

- ベンチマーク (企業スコア) とのプラスとマイナスの差が最も大きいドライバー スコアに基づいて、最も満足度が高いエンゲージメント ドライバーと最も満足度が低いエンゲージメント ドライバーの個人概要。計算には、会社のデータ可視期間内の各ドライバーの最新のスコアが使用されます。
- チームの焦点と行動。
- 次回の調査日 (設定されている場合) 。
- 有効になっている場合、個人ダッシュボードへのリンク。

アンケートのエンゲージメント サマリーを有効にすると、各従業員が完了した最初のアンケートの最後のページに Peakon の紹介が表示されます。後続の調査では、従業員のエンゲージメントの概要が表示されます。

最適なエクスペリエンスを得るには、個人用ダッシュボードを有効にすることもお勧めします。見る 個人ダッシュボードを有効にする 。

次の表は、アンケートの概要と個人用ダッシュボードを有効にしたかどうかに応じて、従業員に表示される可視性のレベルを示しています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

有効な機能	最終アンケート画面
調査概要も個人ダッシュボードも	アンケートにご協力いただいた方への感謝のメッセージです。
個人用ダッシュボードのみ	個人用ダッシュボードをアクティブ化またはアクセスするための CTA ボタン。
調査概要のみ	• 会社のベンチマークと比較した、従業員が最も満足しているドライバーと最も満足していないドライバー。 • チームの焦点と行動。 • 次のラウンドが有効な場合の次の調査日。
調査概要と個人ダッシュボードの両方	• 会社のベンチマークと比較した、従業員が最も満足しているドライバーと最も満足していないドライバー。 • チームの焦点と行動。 • 次のラウンドが有効な場合の次の調査日。 • 個人用ダッシュボードをアクティブ化またはアクセスするための CTA ボタン。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. アンケート設定 タブをクリックします。
4. アンケートの概要を有効または無効にします。
5. [保存] をクリックします。

タスクの結果

あなたはできる 調査のプレビュー 。画面下部のバナーを使用すると、アンケートの最後までスキップして、会社の設定に基づいてアンケートのエンゲージメントの概要を表示できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査エンゲージメント概要

アンケートの送信時間を設定する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

各調査スケジュールでは、調査の時間とタイムゾーンを設定できます。調査開始の 1 日前までに、調査時間とタイムゾーンを設定できます。その後はアンケートの送信時間を編集することはできません。

設定	説明
アンケートの送信時刻	調査時間は、キオスク モードを除くすべての調査チャネルについて、調査スケジュールが従業員に調査通知を送信するタイミングを決定します。調査時間を設定しない場合は、フォールバックは午前 9:00 になります。
調査タイムゾーン	スケジュール タイム ゾーンは、アンケート ラウンドを開始するタイム ゾーン (午前 0 時 30 分) を指示し、従業員レコードのタイム ゾーンが欠落している場合にアンケート通知のフォールバックとして機能します。調査のタイムゾーン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

設定	説明
	を設定しない場合は、会社のタイムゾーンにフォールバックし、その後に UTC が続きます。 従業員レコードのタイムゾーンはスケジュールのタイムゾーンよりも優先されるため、従業員レコードにタイムゾーンが設定されている場合は、従業員はローカルタイムゾーンでアンケートを受け取ることができます。 複数のタイムゾーンにまたがる従業員向けのアンケートを構成する場合は、アンケートのタイムゾーンを最も東のタイムゾーンに設定します。複数のタイムゾーンにわたるアンケートの設定とタイムゾーンフォールバックオプションの詳細については、以下を参照してください。 コンセプト: アンケートの送信時間 。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. アンケート設定 タブに移動します。
4. 調査時間を設定します。
5. タイムゾーンを設定します。
6. **[保存]**をクリックします。

次のタスク

(オプション) 従業員レコードのタイムゾーンを設定します。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートの送信時間

アンケートの言語を設定する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

調査は、サポートされているすべての調査言語で利用できます。見る 参考 : 機能別にサポートされている言語 。従業員レコードで言語を設定している場合でも、従業員はリストから任意の言語を選択できます。

スケジュール設定で言語を選択して、リストを選択した言語のみに制限することができます。

アンケートの言語設定とフォールバックオプションの詳細については、以下を参照してください。 コンセプト: 調査言語 。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要があるスケジュールの 「表示」を クリックします。
3. アンケート設定 タブに移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

4. アンケートの言語 フィールドに言語を追加します。
   言語を追加する順序によって、アンケートの言語ドロップダウンに表示される言語の順序が決まります。 従業員記録に言語が設定されていない従業員は、最初の調査言語で最初の連絡を受け取ります。

タスクの結果

調査言語の追加または削除は直ちに反映されます。

次のタスク

該当する場合は、カスタムの質問、カスタマイズされたアンケート メール、および属性収集用のカスタム アンケート メッセージの選択した言語で翻訳を追加します。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査言語
参考
参考 : アンケートでサポートされている言語

調査のプレビュー

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

アンケートをプレビューして、アンケート参加者の体験がどのようなものになるかを把握することができます。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. プレビューする必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 右上隅の 「アンケートのプレビュー」を クリックします。
4. プレビュー オプションを選択するときは、次の点を考慮してください。

オプション	説明
アンケートのプレビュー	あなた自身としてアンケートをプレビューします。
カスタムプレビュー	別のセグメント、属性の従業員として調査をプレビューし、ルールベースの質問に時間構成設定を使用できます。カスタム プレビュー オプションについては、以下を検討してください。 • 属性 • セグメント • 時間設定 (オンボーディングまたは終了時の質問にルールベースの質問を使用する場合)

テスト調査を開始する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

すべてが期待どおりに機能することを確認するために、従業員のグループにテスト アンケートを送信することをお勧めします。

アンケートをテストする前に、IT 部門と協力して 、「概念: 電子メールの配信」 および 「リファレンス: ホストとプロトコル」の手順に従っていることを確認してください。これらの手順により、メール プロバイダーが Peakon メールをスパムとしてマークすることがなくなり、従業員が会社のネットワーク上で Peakon サイトを完全に使用できるようになります。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. テストする必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. **[テスト ラウンドを送信]**をクリックします。
4. **[従業員の追加]** または **[セグメントの追加]**をクリックして、テスト グループを選択します。複数のセグメントと従業員を選択することができ、必要に応じて 2 つのオプションを組み合わせることができます。
5. テストの質問を送信

タスクの結果

テストグループはすぐにテストアンケートを受け取ります。テスト アンケートのエクスペリエンスは実際のアンケートと同じですが、アンケートの回答はテスト ダッシュボードにのみ適用されます。

次のタスク

テスト アンケートが設定した表示要件を満たすと、テスト アンケートのダッシュボードにテスト アンケートのデータが表示されます。実際の調査を開始した後でも、いつでも実際のダッシュボードとテスト ダッシュボードを切り替えることができます。

1. 左上隅のコンテキスト セレクターをクリックします。
2. **[設定]**を選択します。
3. **[テスト データのみ]**をクリックします。
4. ダッシュボードは現在テスト調査モードになっており、ページの上部にこれを示すバナーが表示されます。通常の調査結果に戻るには、バナーの 「会社データの表示」を クリックします。

また、「管理」 > 「スケジュール」 >「アクティビティ」 >「テスト ラウンドを含める」に移動して、テスト ラウンド アクティビティにアクセスすることもできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: テスト調査

調査開始日の変更

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

このトピックでは、次の調査を特定の日付に開始するように既にスケジュールしている場合に、調査の開始日を変更する手順について説明します。アンケートに開始日がまだ設定されていない場合は、 調査開始日の設定 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

調査開始日は、当初の調査開始予定日の 1 日前まで編集できます。当初の調査開始日が今日である場合、調査ラウンドはすでに夜間に開始されており、開始日を変更することはできません。アンケートの送信時間についても同様です。

アンケート調査が開始されていて、それをキャンセルしたい場合は、回避策を見つける必要があります。見る トラブルシューティング: 発売日当日のアンケートラウンドの終了 。

現在のアンケートがまだ実施中であれば、次のアンケートラウンドの開始日を変更することができます。 曜日を変更せずにそのラウンドの開始日を変更した場合、後続のラウンド (現在の調査の 2 ラウンド後) は元の曜日に戻ります。

注 : 非手動の調査頻度を持つスケジュールの次のラウンドの開始日を変更すると、質問ローテーションアルゴリズムによってこのラウンドが期限切れと判断されるため、従業員ごとに最大 4 つの追加質問が追加される可能性があります。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. スケジュールのメインタブで、[次のラウンド] セクションを見つけます。
4. 元の開始日の下にある 「日付の変更」 をクリックします。
5. カレンダーアイコンをクリックして、新しい開始日を選択します。終了日もそれに応じて調整されますが、必要に応じて手動で調整することもできます。
6. [保存] をクリックします。

タスクの結果

次のアンケートラウンドは、選択した日付の 00:30 に自動的に開始され、アンケートの送信時間になると通知が送信されます。

アンケート終了日の変更

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

アンケートの実施中または開始前に終了日を変更することで、アンケートを延長することができます。

元の終了日がすでに過ぎている場合、アンケートがソフトクローズ期間に入ると、アンケートを延長 (または再開) することはできません。ソフトクローズ期間中、ダッシュボードはすでに重点領域を計算し、セグメントを強調表示しています。ただし、従業員はそのアンケートのリンクを受け取っている場合、アンケートに引き続き回答することができます。

注 : 調査終了日を変更すると、有効期間が変更され、調査ラウンドに含まれるすべてのセグメントのスコアと参加が再計算されます。Peakon は、締め切り日から有効期間 (通常 12 か月) を引いた回答を集計します。これらの変更が有効になるまでに時間がかかります。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. メインスケジュールページで、[日付の変更]をクリックします。
4. 新しい終了日を設定します。
5. [保存]をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

アンケートリマインダーの日付を設定する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

最初のリマインダー通知はラウンドの途中で行われ、その後のリマインダーはラウンドの終了まで 4 日ごとに行われます。

例: 月曜日から始まる 2 週間の調査がある場合、最初のリマインダーは次の月曜日、2 番目のリマインダーは金曜日になります。アンケートは日曜日の夜に終了するため、これ以上のリマインダーはありません。

リマインダーの頻度を設定または変更できるのは、調査ラウンドが開始された後のみです。

リマインダーが週末に届くようにアンケートを設定した場合、リマインダーは次の月曜日に送信されます。必要に応じて、週末に外出するためのリマインダーを手動で設定できます。

即時リマインダーを送信するには、[リマインダーを送信 (最大 3 日ごと)] をクリックします。これにより、元のリマインダー メールの頻度が上書きされることはありません。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. メインページの 「リマインダー」 セクションで、「日付の変更」をクリックします。
4. 新しいリマインダーの日付を設定するか、アンケートの残りの期間のリマインダーを無効にします (さらにリマインダーがスケジュールされている場合にのみ表示されます)。
5. [保存]をクリックします。

タスクの結果

次回のアンケートリマインダーは、選択した日付とその後 4 営業日ごとに送信されます。

リマインダー設定の変更は、現在の調査ラウンドにのみ適用されます。

通知はグループとして送信されますが、通知の量が多い場合は、短期間に分散して送信されることがあります。さらに、異なるタイムゾーンにいる従業員は、一日のうちの異なる時間に通知を受け取ります。

relatedlinks
参考
参考：アンケート参加者向けメール

アンケートラウンドを手動で強制終了する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

調査ラウンドが最初に終了すると、2 週間のソフト クローズ期間があり、従業員は、すでに完了した計算の焦点領域と強みに影響を与えることなく、遅れて提出物を投稿することができます。

これにより、ラウンドクローズの洞察に基づいたアクション プランニングがすでに順調に進んでいる可能性がある安定した期間が提供され、同時に不在だった従業員が対応できるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

2 週間が経過すると、アンケート調査は自動的に終了します。ただし、遅れた回答を受け取りたくない場合は、アンケートラウンドを手動で強制終了することも可能です。

見る コンセプト: 調査タイムライン 詳細についてはこちらをご覧ください。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 「アクティビティ」 タブに移動します。
3. 終了する必要がある調査ラウンドの横にある [ラウンドを強制終了] ボタンをクリックします。このオプションは、調査ラウンドがソフトクローズされた後にのみ表示されます。通常は、調査終了日の翌日の 02:00 UTC 前後に表示されます。
4. 表示されるポップアップでハードクローズを確認します。

タスクの結果

アンケート調査は即時に終了し、従業員は遅れてアンケートを提出することはできなくなります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査タイムライン

通常の調査ラウンドをテストラウンドに変更

始める前に

権限: スケジュールの管理。

このタスクについて

通常の調査ラウンドをテスト ラウンドに変更すると、ダッシュボードから調査ラウンドの結果を削除する必要がある場合に柔軟に対応できるようになります。

例: 定期的なアンケートを延期する予定でしたが、期限までに更新し忘れたため、アンケートは期日に開始されました。現在、いくつかのアンケート回答を受け取っており、ダッシュボードの表示ウィンドウを前方に移動しました。テストラウンドとしてマークすると、ダッシュボードからその調査ラウンドをクリアできます。この特定のシナリオの手順については、以下を参照してください。 トラブルシューティング: 発売日当日のアンケートラウンドの終了 。

現在および過去の調査ラウンドの両方の調査ラウンドタイプを変更できます。テストラウンドを通常ラウンドに変更することも可能です。各調査ラウンドの調査タイプは 1 時間に 1 回変更できます。過去 12 か月以内に終了したアンケートのアンケートラウンドの種類のみを変更できます。

この表では、考えられるそれぞれのシナリオの結果について説明します。

シナリオ	結果
通常のオープンラウンドからテストラウンドまで	• ラウンドの即時かつ不可逆的なソフトクローズ。 • 通常ラウンドのスコアとコメントはテスト データ ダッシュボードに移動します。 • 従業員は引き続き回答できますが、その回答はテスト データ ダッシュボードに反映されます。
通常のソフトクローズラウンドからテストラウンドまで	• 通常ラウンドのスコアとコメントはテスト データ ダッシュボードに移動します。 • 手動で弾丸をハードクローズすることが可能です。 • スコアは、通常のダッシュボード上で既に特定されている焦点領域や強調表示されたセグメントから離れていきます。例: 以前はベンチマークを下回っていた焦点領域が、この変更後にはベンチマークを大幅に

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

シナリオ	結果
	上回る可能性がありますが、次の調査ラウンド後の次の再計算までは優先事項として表示されます。
通常のハードクローズドラウンドからテストラウンドまで	• 通常ラウンドのスコアとコメントはテスト データ ダッシュボードに移動します。 • スコアは、通常のダッシュボード上で既に特定されている焦点領域や強調表示されたセグメントから離れていきます。例: 以前はベンチマークを下回っていた焦点領域が、この変更後にはベンチマークを大幅に上回る可能性がありますが、次の調査ラウンド後の次の再計算までは優先事項として表示されます。
通常のラウンドがテストとしてマークされ、再び通常のラウンドに戻る	• テスト ラウンドのスコアとコメントは通常のダッシュボードに移動します。 • スコアは、通常のダッシュボード上で既に特定されている焦点領域や強調表示されたセグメントから離れていきます。例: 以前はベンチマークを下回っていた焦点領域が、この変更後にはベンチマークを大幅に上回る可能性がありますが、次の調査ラウンド後の次の再計算までは優先事項として表示されます。
テストラウンドから通常ラウンドへ	• テスト ラウンドのスコアとコメントは通常のダッシュボードに移動します。 • フォーカス領域と強調表示されたセグメントは再計算されません。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 「アクティビティ」 タブをクリックします。
3. テストとしてマークする必要がある調査ラウンドの行を見つけて、矢印をクリックして展開します。
4. 「テストとしてマーク」をクリックします。
5. 表示されるポップアップを確認します。

タスクの結果

会社の規模によっては、システムがダッシュボードを処理して再計算するのに少し時間がかかる場合があります。

完了すると、アンケートラウンドはメインダッシュボードに表示されなくなります。ダッシュボードの表示ウィンドウは以前の状態に戻り、テスト ラウンドに変更した調査ラウンドのデータやタイムスタンプは表示されなくなりました。

従業員がテスト調査に変更する前に調査の質問に回答していた場合、質問アルゴリズムは引き続き、それらの質問が従業員に対して回答済みであるとみなします。

必要に応じて、これらの手順を使用して、テスト ラウンドを再度通常のラウンドとしてマークすることもできます。アクティビティ タブにテスト ラウンドを表示するには、 テスト ラウンドを含める オプションを有効にします。絶対に必要な場合を除き、これを何度も実行することはお勧めしません。

relatedlinks
概念
コンセプト: テスト調査

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

調査スケジュールを非アクティブ化する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

自動化されたリズムの場合、調査スケジュールは調査頻度に応じて調査を開始し続けます。いつでも自動ケイデンスを一時的または永続的に一時停止することができます。例: 長期休暇期間中に役立つ可能性があります。

以下の手順では、特定のスケジュールで今後の調査ラウンドが繰り返されないように非アクティブ化する方法を説明します。

すでに実施中のアンケートを停止したい場合は、 トラブルシューティング: 発売日当日のアンケートラウンドの終了 。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 非アクティブ化する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. スケジュールのメインページで、「次のラウンド」 セクションを見つけます。
4. [データ収集を無効にする]をクリックします。
5. 確認ポップアップで [非アクティブ化]をクリックして選択を確定します。

タスクの結果

指定された日付にアンケートが自動的に開始されないようにしました。新しい開始日を設定し、次の調査ラウンドをスケジュールするまで、この状態のままになります。

必要に応じてスケジュールを削除することもできます。見る 調査スケジュールを削除する 。

調査スケジュールを削除する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

作成したカスタム スケジュールが不要になった場合は、スケジュールを削除すると便利です。

削除したスケジュールは、同じセグメント ターゲティングを選択して将来再作成できますが、設定を再度構成する必要があります。

アンケートスケジュールを削除しても、従業員がそのアンケートから送信したスコアとコメントはダッシュボードに残り、影響を受けません。

会社のスケジュールを削除することはできません。また、現在ライブ調査ラウンドが実施されているカスタム スケジュールを削除することはできません。代わりに、調査ラウンドが終了したらスケジュールを削除します。

調査スケジュールを一時的に無効にして、カスタム設定を維持するだけの場合は、 調査スケジュールを非アクティブ化する 。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. [ターゲット] タブに移動します。
4. スケジュールの削除をクリックします。
5. 確認ポップアップで [削除]をクリックして選択を確定します。

タスクの結果

調査スケジュールは スケジュール ページから即座に削除されます。調査スケジュールの過去の調査の記録は、[スケジュール] ページの [アクティビティ] タブに残ります。

キオスクモードを有効にする

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

従業員レコードに電子メール アドレスがない従業員向けのアンケート チャネルとしてキオスク モードを有効にすることができます。複数の調査チャネルで 1 つのスケジュールを設定できます。例: 電子メール、キオスク モード、SMS。電子メールと SMS を無効にして、キオスクのみでの調査を行うこともできます。

見る コンセプト: キオスク調査 詳細については、 手順: アンケートを開始する 完全な調査設定ガイドについては、こちらをご覧ください。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. キオスク タブに移動します。
4. キオスク タイプを選択する際には、次の点を考慮してください。

キオスクタイプ	考慮
再利用可能なキオスクコード	再利用可能なキオスク コードは 1 ラウンドから次のラウンドまで変更されないため、従業員は独自のコードを継続的に使い続けることができます。必要に応じて、従業員の再利用可能なコードを再生成することもできます。 スケジュールでキオスク タイプとして再利用可能なコードを選択すると、コードをエクスポートできるようになります。このエクスポートを使用してコードを配布できます。例: 郵送または最前線の管理者を通じて。 コードをエクスポートするには、[管理] > [従業員] > [エクスポート >]に移動します。 キオスク コード 権限を持つアクセス制御グループのユーザーのみがコードをエクスポートできます。
ワンタイムキオスクコード	各従業員は、新しい調査ラウンドごとに再生成される一意のワンタイム コードを使用できます。 コードをエクスポートするには、[管理] > > [スケジュール] > > [キオスク の > 表示] > > [スケジュール内のすべてのエクスポート]に移動します。 注 : 「 スケジュールをすべてエクスポート」 ボタンは、調査ラウンドが開始した後にのみ表示されます。
従業員番号と名	従業員は、氏名と従業員番号を入力して調査にアクセスします。従業員番号と名は、従業員レコードの情報と一致する必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

キオスクタイプ	考慮
	この方法は管理作業が最も少ないですが、特殊文字や複数の名前がある場合に混乱が生じることがよくあります。 一般的なアクセスの問題の進め方やトラブルシューティング方法に関するポリシーを伝えます。例:「名」 フィールドに姓以外のすべての名前を入力するように標準化している場合は、従業員に姓以外のすべての名前を入力するように指示します。

5. キオスク **URL**を作成します。
6. キオスクデバイスのプライバシーを設定します。

タスクの結果

オープンラウンド中にキオスク モードを有効にすると、従業員はキオスク URL と認証方法をすぐに使用できるようになります。キオスク設定へのその後の変更は直ちに有効になります。

複数の調査チャネルを使用している場合は、すべての従業員がキオスク モードを使用できます。電子メール アドレスを持たない従業員はキオスク モードのみを使用できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: キオスク調査

オープンアンケートラウンドに従業員を追加する

始める前に

権限

- スケジュールを管理
- 社員を表示

このタスクについて

次の条件が満たされている場合、従業員をオープン アンケート ラウンドに追加できます。

- ラウンドはまだ開いたままで、ソフトクローズでもハードクローズでもありません。
- 従業員には Peakon での過去の離職日がありません。
- 従業員には Peakon での将来の開始日がありません。
- スケジュール設定で使用しているターゲティングでは、従業員が除外されることはありません。

多数の従業員を調査に追加する必要がある場合は、代わりに 管理 > 従業員 バナーの **[**今すぐ追加**]** ボタンを使用します。

会社の従業員ページにある 「すべての従業員を表示」 ボタンを使用して、アンケート調査に含めるために追加した新しい従業員を表示および選択できます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. アンケートリンクを再送信する必要がある個人の従業員レコードを開きます。
3. 「ラウンド」 タブに移動して、アンケートに追加します。

タスクの結果

従業員はすぐにアンケートのリンクを受け取ります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
例
トラブルシューティング: アンケート調査に従業員を追加できない

コンセプト: Workday Peakon従業員の声調査

Workday Peakon を使用すると、自動パルス サーベイを実行する場合でも、1 回限りのサーベイを実行する場合でも、必要な数のサーベイを開始できます。データ収集を有効にし、頻度を選択するだけで、調査の自動繰り返しが開始されます。

この柔軟な調査アプローチにより、複数の調査スケジュールと頻度を同時に実行し、さまざまなビジネス ニーズに対応できます。例: 組織の他の従業員よりも頻繁に新入社員を調査し、オンボーディング プロセスに関するより深い洞察を提供します。

また、選択した調査スケジュールで質問セットのオン/オフを切り替えることもできるため、ビジネスの特定のセグメントを対象としたスタンドアロンの調査を実行したり、ニーズに合わせてさまざまな頻度で質問を実行したりすることもできます。例: エンゲージメント、H&W、D&I の質問セットを毎月スケジュールし、経理部門のみを対象とした個別の T&C 調査ラウンドを四半期ごとにスケジュールすることができます。

カスタマイズ

従業員は複数のチャネルからアンケートを送信できます。

- E メール
- SMS
- キオスクモード
- Slack
- Microsoft Teams
- モバイルアプリ

同じアンケートスケジュールに複数の質問セットを追加できます。

- エンゲージメント
- 健康とウェルビーイング
- ダイバーシティとインクルージョン
- 変革と変化
- COVID-19
- 会社に固有の質問
- 自由回答形式の質問

調査では、さまざまな追加のカスタマイズ オプションが提供されます。

- カスタムの質問
- アンケートとメールブランディング
- 調査と質問のターゲティング。
- 編集可能な属性コレクション。
- 同意を得た上での機密属性の収集。

追加情報

管理 内の スケジュール 領域は、Peakon 調査を構成するためのハブです。アクセス制御で調査構成へのアクセスを管理できます。

標準の 会社 スケジュールには全従業員が含まれますが、独自の対象を絞った調査スケジュールを作成することも可能です。会社の スケジュールを表示および管理できるのは管理者のみです。

新しいスケジュールを作成すると、調査対象集団がコンテキストが設定されるセグメントになります。ローカル管理者は、自分が管理するセグメントのスケジュールのみを作成および管理できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

各スケジュールに表示される従業員数は、現在ターゲットに一致している人数を示します。

スケジュール 領域の アクティビティ ページを表示すると、過去の調査の横にある数字に、その時点で調査対象となった人数が表示されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査チャネル
コンセプト: 調査ターゲティング
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く
参考
参考: 質問セット

コンセプト: 調査タイムライン

オープン調査は 3 つの異なるステージを経て行われ、ステージごとに異なるイベントが開催されます。

ステータス	時間	通知	ダッシュボードデータ
アンケートを開く	調査開始日に、スケジュールされたタイムゾーンの 00:30 に調査が正式に開始されます。 スケジュールのタイムゾーンが存在しない場合は、フォールバック順序が存在します。 • アカウント 設定の会社のタイムゾーン。 • UTC タイムゾーン。 従業員は、モバイル アプリ、個人用ダッシュボード、汎用キオスク リンクを使用して、アンケートの通知を受け取る前にアンケートを完了することができます。 アンケートを開始する前日に、すべてのアンケート設定を確定することをお勧めします。 見る 参考: アンケート設定オプション 。	送信時間の開始時に従業員に通知が届きます。標準の送信時間は 09:00 ですが、スケジュール設定で別の時間を設定することができます。 優先されるタイムゾーンは、従業員レコード上のタイムゾーンです。従業員レコードのタイムゾーンが存在しない場合は、フォールバック順序が存在します。 • タイムゾーンをスケジュールします。 • 会社のタイムゾーン。 • UTC タイムゾーン。 最初のアンケートリマインダーはラウンドの半ばに届き、2 回目は 4 日後に届きます。これらの日付のいずれかが週末に当たる場合、リマインダーは代わりに次の月曜日にトリガーされます。	従業員がアンケートに回答すると、新しいアンケートのフィードバックがダッシュボードに継続的に入力されます。 ドライバースコアはラウンド中に更新されます。最後のラウンドでの焦点領域の選択は、ラウンド終了時に焦点領域が再計算されるまで維持されます。 新しいコメントはすぐに表示されます。ラウンドが終了した後に特定のグループのみがコメントを表示できるようにアクセス制御を設定できます。
ソフトクローズ	調査終了日に、ラウンドは UTC 23:59 に終了します。調査を終了すると、焦点領域、トピック、強調表示されたセグメントの計算が促されます。計算は、調査が終了してから約 1 時間後、翌日の 02:00 UTC 頃に行われます。	現在のラウンドの古い電子メールリンクは引き続き機能します。この時点で、従業員はこれ以上のリマインダーメールを受信することはありません。	ダッシュボードが再計算されると、最新の重点分野と強み、コメントトピック、強調表示されたセグメントが表示されます。 従業員は引き続きアンケートに回答できるため、仕事を離

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ステータス	時間	通知	ダッシュボードデータ
	アンケートは2週間後に終了します。 アンケートを早めに手動で終了することもできます。管理 > スケジュール > アクティビティでダッシュボードが再計算されるとすぐに、 ハードクローズ ボタンが使用可能になります。	ソフトクローズ期間中に新しい従業員を調査に追加することはできません。	れている従業員も参加できます。 新しいデータは、重点分野、強み、トピックの選択に影響を与えません。新しいスコアは現在のダッシュボードに反映されますが、次のラウンドが終了した後の再計算にのみ影響します。 このアプローチは、アクション計画をすでに実行できる安定した期間を提供します。遅れて参加する人の割合が比較的少ないため、ソフトクローズ中にスコアは大きく変化しません。
ハードクローズ	ソフトクローズから 2 週間後、調査ラウンドをまだハードクローズしていない場合は、ラウンドがハードクローズされます。	最新ラウンドの古いアンケートリンクは機能しなくなりました。従業員はリマインダーを受け取ることができず、ラウンドに新しい従業員を追加することもできません。	この時点以降、新しい調査データを送信することはできません。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートの送信時間
タスク
従業員のタイムゾーンの一括更新

コンセプト: 調査頻度

背景

アンケートおよび質問の頻度により、従業員がアンケートを受信する頻度やアンケートで質問がどのように配布されるかを制御できます。 参照 概念: 質問頻度 。

各標準頻度オプションは、特定の週数に対応します。例: 月次頻度は調査終了までちょうど 4 週間、四半期毎の頻度はちょうど 12 週間です。これにより、自動化されたリズムを使用する場合、調査が常に同じ平日に開始されるようになります。

必要に応じて、自動化されたリズムを停止または再構成できます。このような変更は、アルゴリズムが期限内の質問に追いつくまでの間、後続のラウンドでの質問の配分に影響を与える可能性があります。

頻度を設定すると、スケジュールには、従業員が最初のアンケートとそれ以降のアンケートで予想される質問のおおよその数が表示されます。この見積もりには、カスタム ターゲティング、極端なスコア、調査ラウンドの欠落、および質問の配布に影響するその他の要因は含まれません。

スケジュールされた調査の頻度を設定するときに、質問セットのオンとオフを切り替えることができます。つまり、ビジネスの特定のセグメントを対象としたスタンドアロンの調査を実行したり、ニーズに合わせてさまざまな頻度で質問を実行したりすることができます。

質問のタイミングが指定された質問は、調査頻度が毎週に設定されている場合にのみ、調査スケジュールに適用されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

調査頻度の種類

おすすめ

タイプ	説明
自動	Peakon は、各従業員の過去の回答に基づいて質問の数を調整し、一度にすべての質問を送信するのではなく、事前に定義されたスケジュールに従ってターゲットを絞った質問のセットを送信します。毎週、2週間ごと、毎月、四半期ごと、またはカスタム間隔 (例: 3 週間ごと) など、いくつかの頻度オプションから選択できます。次のアンケートラウンドは自動的に送信されるため、手動で開始する必要はありません。調査ラウンドで 3 回連続して回答が得られなかった場合 (参加率 0%)、スケジュールは自動的に無効になります。
手動	Peakon は、選択された日時に従業員にすべてのアクティブな質問をします。アンケートのラウンドが終了した後は、新しい日付を選択するまで別のアンケートは送信されません。

複数のメリットをもたらす継続的なリスニング アプローチをお勧めします。

- 関連性: 継続的にリスニングすることで、トレンドを発見し、より迅速に対応できるようになります。自分の行動が影響を与えているかどうかを理解するためにも、定期的なリズムが不可欠です。
- 質問のサンプリング: 1 ラウンドあたりの質問数が少ないほど、調査の疲労が軽減されます。
- リーダーのエンゲージメント: リーダーは、回答が現在の現実をより反映していると信じるようになると、ダッシュボードのスコアに対するエンゲージメントが高まります。
- より高い精度: 従業員がアンケートをスキップした場合、アルゴリズムが追いつくために次のラウンドで追加の質問が表示されます。頻度が低いと、欠席した従業員から新しい情報を取得できるようになるまでの時間が長くなる可能性があります。

複数のアンケートを同時に実行する場合には、ダッシュボードの再計算を統合するためにアンケートの終了日を揃えるようにしてください。

relatedlinks
概念
概念: 質問頻度
コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く
参考
FAQ: アンケートと質問の頻度

コンセプト: 調査言語

調査では、情報の入手可能性に基づいて、優先順位に従って各従業員の言語を決定します。

1. 従業員レコードに手動で設定した言語。
2. 前回のラウンドでのブラウザ言語に基づいて、従業員から検出された言語。
3. 調査スケジュールで設定した言語。
4. 英語

アンケートの言語を制御するには、少なくとも従業員レコードの言語、またはアンケートのスケジュールの言語を設定することをお勧めします。

構成領域	説明
社員レコード	従業員レコードの言語を個別または一括で設定できます。例: 国属性がフランスに一致するすべての従業員を選択し、その言語をフランス語に一括設定できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成領域	説明
	従業員レコードの言語は、組織の調査設定で許可されている言語である必要があります。 言語を手動で設定しない場合は、アンケートによって各従業員の言語が検出されます。従業員が最初のアンケートを開くと、アンケートではブラウザの言語または IP アドレスの場所がフォールバックとして使用されます。今後の調査では、これらの従業員は検出された言語でコミュニケーションを受け取ります。検出は、検出された言語が組織の調査設定で許可された言語の一部である場合にのみ機能します。そうでない場合、システムは許可されている調査言語の最初の言語を使用します。
調査スケジュール	複数のアンケート言語を選択することも、アンケートを 1 つの言語のみに制限することもできます。 最初のアンケート ページのドロップダウン メニューには、アンケート設定の言語順序を反映して、アンケートで有効にした言語が表示されます。 従業員がドロップダウンからアンケートの言語を選択した場合、その選択は従業員レコードの言語 (手動または検出されたもの) よりも優先されます。 スケジュール言語を設定しない場合は、アンケートの言語ドロップダウン メニューでサポートされているすべての言語が使用可能になります。

例

従業員記録言語	スケジュール言語	最初のラウンド	その後のラウンド
設定されていません	設定されていませんすべての調査言語が利用可能です。	英語 従業員の記録とスケジュールの言語が利用できない場合、調査では最終的なフォールバック オプションである英語が使用されます。	アンケートでは前回の従業員の言語を検出します。検出された言語が Peakon でサポートされている調査言語である場合、後続のラウンドではそれらの言語が使用されます。
設定されていません	フランス語、英語、イタリア語。	フランス語 調査では、最初のスケジュール言語をフォールバック オプションとして使用します。	アンケートでは前回の従業員の言語を検出します。検出された言語が選択したスケジュール言語 (フランス語、英語、イタリア語) に含まれている場合、後続のラウンドではそれらの言語が使用されます。
イタリア語	設定されていません	イタリア語	イタリア語
イタリア語	フランス語	フランス語 従業員記録の言語が優先されますが、アンケートをフランス語のみに制限しているため、アンケートではこの言語を使用できません。	フランス語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
タスク
アンケートの言語を設定する
従業員の言語を一括更新
参考
参考：アンケートでサポートされている言語

コンセプト: アンケートの送信時間

背景

同じ日にアンケートをスケジュールし、データ収集を有効にすると、アンケートや従業員のタイムゾーンに関係なく、有効になっているアンケート通知が直ちに送信されます。

将来の開始日を選択し、データ収集を有効にすると、調査は設定された日に開始され、構成された時間に通知が送信されます。

あるいは、従業員は、モバイル アプリ、個人用ダッシュボード、またはキオスク モードからアンケートにアクセスして、アンケートのラウンドが開始された後、通知を受け取る前にアンケートに回答することもできます。

アンケート通知の送信時刻を設定しない場合、代替の送信時刻は 09:00 になります。従業員レコードのタイムゾーンは送信時間と連携して、各従業員がいつ通知を受信するかを判断します。

従業員レコードのタイムゾーンを手動で設定できます。従業員レコードにタイムゾーンが存在しない場合は、個々の従業員ごとにフォールバック順序が存在します。

- 調査スケジュールのタイムゾーン。
- 会社のタイムゾーン。
- UTC タイムゾーン。

後続の調査ラウンドでは、従業員のタイムゾーンが設定されていない場合、Peakon はフォールバック順序に従います。特に従業員の IP アドレスの場所に影響を与える VPN ツールを使用している場合は、従業員記録のタイムゾーンを設定することをお勧めします。

設定例

従業員記録タイムゾーン	スケジュールタイムゾーン	会社のタイムゾーン	調査時間	第1ラウンド	以降のラウンド
設定または検出されません。	設定されていません。	設定されていません。	設定されていません。	午前9時（UTC）。 調査では、標準の調査時間とタイムゾーンをフォールバックとして使用します。	午前9時（UTC）。
設定または検出されません。	設定されていません。	デンマーク、コペンハーゲン。	10:00.	10:00 デンマーク、コペンハーゲン。 調査では、会社のタイムゾーンフォールバックオプションを使用します。	10:00 デンマーク、コペンハーゲン。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

従業員記録タイムゾーン	スケジュールタイムゾーン	会社のタイムゾーン	調査時間	第1ラウンド	以降のラウンド
設定または検出されません。	ポルトガル、リスボン。	デンマーク、コペンハーゲン。	10:00.	10:00 ポルトガル、リスボン。 調査では、最初のフォールバックオプションである「タイム ゾーンのスケジュール」が使用されます。	10:00 ポルトガル、リスボン。
フランス、パリ。	設定されていません。	デンマーク、コペンハーゲン。	設定されていません。	09:00 フランス、パリ。 調査時間は利用できないため、調査では標準の 09:00 の送信時間が使用されます。	09:00 フランス、パリ。
フランス、パリ。	設定されていません。	デンマーク、コペンハーゲン。	10:00.	10:00 フランス、パリ。	10:00 フランス、パリ。
フランス、パリ。	ポルトガル、リスボン。	デンマーク、コペンハーゲン。	10:00.	10:00 フランス、パリ。	10:00 フランス、パリ。
設定または検出されません。	ポルトガル、リスボン。	デンマーク、コペンハーゲン。	設定されていません。	09:00 Lisbon, Portugal. 調査では、最初のフォールバックオプションである「タイム ゾーンのスケジュール」が使用されます。また、調査時間が利用できないため、標準の 09:00 の送信時間が使用されます。	09:00 Lisbon, Portugal.

複数のタイムゾーン

従業員が地理的に分散している場合は、次のことをお勧めします。

- 従業員記録のタイムゾーンを設定します。
- 同じ調査スケジュールで地理的に分散した従業員を調査する場合、調査スケジュールのタイムゾーンを従業員コホートの最も東のタイムゾーンに設定します。この方法により、スケジュールは、ローカルタイムゾーンで選択された送信時間にすべての従業員に通知することができます。例: スケジュールのタイムゾーンがロンドンの場合、調査ラウンドはロンドンの 00:30 に開始されますが、これはオークランドではすでに午前 11:30 です。送信時間を 09:00 に設定した場合、アンケートの開始時間はすでにこの時間を過ぎているため、代わりに現地時間の 11:30 にオークランド従業員に直ちに通知されます。この問題を解決するには、スケジュールのタイムゾーンを最も東のタイムゾーン (オークランド) に設定し、調査が 09:00 に全員に通知されるようにします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

メール送信時間

これらの電子メール通知はタイムゾーンを認識します:

- アンケートの通知。
- リマインダーメール。

これらの電子メール通知には送信時刻が設定されています。

- 毎日のダイジェスト メール: 午前 6:00 (UTC)。
- 参加率の低いメール: 午前 3:00 (UTC)。
- リマインダーメールのスケジュール: 午前 3:00 (UTC)。
- 機密コメント通知メール: 即時または毎日のダイジェストの一部。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査タイムライン
タスク
従業員のタイムゾーンの一括更新

コンセプト: 退職した従業員の調査

背景

退職した従業員を調査することで、組織は退職後のフィードバックを収集し、退職体験をより包括的に把握できるようになります。終了前、終了後、またはその両方で質問することができます。各段階でどの終了質問が最も価値をもたらすかを検討します。退職した従業員に対する調査は、退職後 3 日後に実施することをお勧めします。

退職した従業員は、個人ダッシュボードやアンケートの概要にアクセスできません。アンケートの登録を解除すると、アンケートの招待とアンケート関連のメールの両方が届かなくなります。

ユースケース

この機能を利用して、次の問題に対処できます。

- 部門や国によって通知期間が異なります。
- 臨時従業員または現場勤務従業員が短期間で退職すること。
- 引き継ぎや作業負荷のプレッシャーにより、出発前のフィードバックが制限される可能性があるタイミングの問題。

構成

退職した従業員向けのアンケートを設定する手順については、以下をご覧ください。 退出アンケートを設定する 。

退職した従業員を調査するには、個人の電子メール アドレスを収集する必要があります。組織のプライバシー ガイドラインに従ってこのデータを管理するために必要な内部承認があることを確認してください。

Workday 統合設定で個人用メールの同期を有効にするチェックボックスをオンにして、HRIS からの自動同期を使用して個人用メール アドレスを追加するか、手動でアップロードすることができます。手動の手順については、 メールアドレスの一括更新 。

HRIS 統合を使用する場合は、ルールが正しく適用されるように、 離職日 と 離職理由が 事前に同期されていることを確認してください。終了時の質問セットを確認し、どの質問をするか決定してから、 管理の > 質問 > 終了時にルールを一括または個別に適用します。

従業員が退職した後にアンケートを実施するには、「退職」 アンケートスケジュール タイプを選択します。デフォルトでは、退職に関する質問のみが含まれ、ターゲット セグメントを選択すると、すでに組織を退職した従業員のみが自動的に含まれます。退職前に従業員を調査するには、 従業員 調査スケジュー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ル タイプを選択します。セットアップをテストして、ルールとタイミングが意図したとおりに機能することを確認します。

退職アンケートを設定するときは、元従業員が Peakon に留まる期間とそのスコアの保持方法も確認してください。

- 元従業員の削除: デフォルトでは、従業員は 90 日後に削除されます。
- 元従業員を含める: 元従業員のスコアが集計結果に寄与する期間を定義します。デフォルトは3か月です。終了アンケートを実行する場合は、**1** 年 に設定することをお勧めします。

オプションで、新しい離職日セグメントを有効にして、退職前と退職後の従業員を対象にすることができます。

- 別居前: たとえば、別居の *3* か月未満、*3* ~ *6* か月、*6* ~ *9* か月、または最長 2 年前。
- 別居後: 別居後 *1* か月未満、*1* ~ *3* か月、*3* ~ *6* か月、または *6* か月以上 。

デフォルトでは、退職者全員が 離職前 *3* か月未満 セグメントにグループ化されます。新しいセグメントを有効にすると、より正確なターゲティングが可能になります。有効にすると、スコアが再計算され、従業員が新しいセグメントに再割り当てされます。有効にしない場合、従業員は 退職前 *3* か月以上の セグメントに留まります。

米国を拠点とする組織への推奨事項

米国では、ほとんどの従業員は 2 週間未満前に退職を通知し、退職日の入力が遅れることがよくあります。このため、分離 後の ルールまたは 前後の アプローチを優先します。通知期間が短いと対応の機会が制限されるため、離職前のルールのみに頼ることは避けてください。

relatedlinks
参考
FAQ: 退職した従業員へのアンケート

コンセプト: 調査エンゲージメント概要

調査の概要では、参加者にフィードバックの概要と、組織との比較が提供されます。

スケジュール内の 「アンケート設定」 タブでアンケートエンゲージメントの概要を有効にすることができます。

Peakon は、新しいデータを比較できるようになり次第、2 回目の調査ラウンドが開始されて初めてエンゲージメントの概要を提供します。概要には、有効期間内のスコアまたは以前のテスト ラウンドのスコアのみが含まれ、現在の調査と過去の調査の両方のデータが反映されます。

アンケート概要オプション

エンゲージメント サマリーの可視性のレベルと全体的な外観は、アンケート サマリーと個人用ダッシュボードを有効にしているかどうかによって異なります。

調査概要	個人ダッシュボード	結果
無効。	無効。	アンケートにご協力いただいた方への感謝のメッセージです。
有効です。	無効。	• チームの焦点と行動。 • 会社のベンチマークと比較した、従業員が最も満足しているドライバーと最も満足していないドライバー。 • 自動ケイデンスを使用している場合は、次の調査日。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

調査概要	個人ダッシュボード	結果
有効です。	有効です。	• 会社のベンチマークと比較した、従業員が最も満足しているドライバーと最も満足していないドライバー。 • チームの焦点と行動。 • 自動ケイデンスを使用している場合は、次の調査日。 • 個人用ダッシュボードをアクティブ化またはアクセスするための CTA ボタン。
無効。	有効です。	個人用ダッシュボードをアクティブ化またはアクセスするための CTA ボタン。

コンセプト: テスト調査

テスト調査ラウンドを送信すると、調査プロセスが期待どおりに機能することを確認できます。

- アンケートの配信は成功しました。
- 従業員は会社のネットワーク上でリンクを開くことができます。
- ブランドはモバイル デバイスとデスクトップ デバイスで適切に表示されます。
- 質問の選択は各対象グループに対して適切です。
- カスタム質問の翻訳は正確です。
- 従業員のタイムゾーンは正しいです。

会社のネットワークでの電子メールの配信やアンケートのアクセスに影響する可能性のある問題を解決するには、このプロセスに IT チームを関与させます。 見る コンセプト: メール配信 そして リファレンス: ホストとプロトコル 。

現在、Peakon は実際の環境を反映したテストテナントを提供していません。

構成

考慮	説明
調査期間	各テスト ラウンドは 1 日間開かれ、その後ソフトクローズされます。テスト調査ラウンドの参加者は、テスト調査が強制終了するまで 2 週間、引き続きテスト調査に回答できます。
テスト調査の制限	同じ日に複数のテスト ラウンドを作成でき、従業員は同時に複数のテスト ラウンドに参加できます。
参加者数制限	テスト調査に個々の従業員を追加する場合、最大 25 人の従業員を追加できます。さらに多くの人を調査対象に含める必要がある場合は、セグメントを追加するか、テストアンケートを一括送信します。
セグメントターゲティング	テストアンケートを送信するときにセグメントターゲティングを使用することはできません。例: 実際の調査はフランスを対象としていますが、フランス国内のマーケティングは除外されています。同じスケジュール内でフランスにテスト調査を送信すると、マーケティングを含むフランス全土が対象となります。
サポートされているチャンネル	キオスク モードを含むすべての調査チャネルは、テスト調査をサポートしています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

テスト調査ダッシュボード

セキュリティ: 各グループの アクセス統計 設定内で テスト データを表示します 。

コンテキスト スイッチャーの設定領域で [テスト データのみ] を選択すると、テスト アンケートのダッシュボードを表示できます。通常のダッシュボードに戻すには、テスト ダッシュボードのバナーで [会社データの表示] を選択します。

テスト ダッシュボード モードでは、次のデータが表示されます。

- 質問セットダッシュボード
- コメント
- トピック
- ヒートマップとセグメントカードビュー
- 離職予測
- ドライバーと質問スコアのダッシュボード
- 従業員体験サイクル

テスト調査データは集計と機密保持の要件に準拠しているため、テストダッシュボードにデータを入力するには、テスト グループに十分な参加者がいることを確認してください。

アクセス制御でテスト調査データへのアクセスを制限することができます。テスト調査ダッシュボードにアクセスできるユーザーは、自分が管理するエリアのテスト調査データのみを表示できます。

注 : ダッシュボードをテスト調査のみを表示するように切り替えると、 管理 で行った変更は実際の調査モードにも適用されます。例: テスト調査モード中に従業員を削除すると、その従業員はアカウントから削除されます。

追加情報

- テスト アンケートの通知は実際のアンケートの通知と同じように見えますが、その回答は実際のアンケートのダッシュボードには影響しません。
- テスト調査では、ダイジェスト メール、リマインダー、および機密コメントの通知は生成されません。
- オンボーディングと終了の質問の質問タイミングを含むテスト ラウンドを送信することはできません。
- 調査参加者の個人ダッシュボードにはテスト調査データは表示されません。
- ユーザーがテスト アンケートを完了していない場合、テスト アンケートのラウンドが終了するまで、未完了のアンケート通知がモバイル アプリと個人用ダッシュボードに残ります。テスト調査のソフトクローズ期間が実際の調査の開始と重なる場合は、この点に留意することが重要です。
- 調査スケジュールで属性データ収集を構成すると、テスト調査によって参加ユーザーの従業員レコードのこのデータが収集され、更新されます。
- テスト調査では、対象を絞ったスケジュールと対象を絞った質問であっても、各従業員の独自の従業員記録情報を適用して、調査に表示される質問とブランドを決定します。
- 特定の対象グループに対するアンケートがどのように表示されるかを確認するには、自分自身をそのグループの一員として設定したり、そのグループの既存のユーザーにテスト アンケートを送信したり、 カスタム プレビュー オプションを使用してアンケートをプレビューしたりすることができます。
- 必要に応じて、実際の調査ラウンドをテスト ラウンドとしてマークしたり、その逆を行ったりすることができます。見る 通常の調査ラウンドをテストラウンドに変更 。個々の従業員のアンケート回答をテストアンケートダッシュボードに移動することはできません。また、その逆も同様です。
- アンケートラウンドがテストとしてマークされると、コメントの概要はクリアされます。
- [テスト ラウンドを含める]をクリックすると、 スケジュール の [アクティビティ] タブで過去のテスト調査記録を表示できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: メール配信

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: 調査プレビュー
タスク
通常の調査ラウンドをテストラウンドに変更
手順: アンケートを開始する
テスト調査を開始する
参考
リファレンス: ホストとプロトコル

コンセプト: 調査プレビュー

概要

アンケートのプレビューを使用すると、アンケートが従業員にどのように表示されるかをシミュレートして確認できます。管理者は、次の 2 つのモードで調査をプレビューできます。

- 調査のプレビュー: 調査を実際のとおりに表示します。
- カスタム プレビュー: ルールベースの質問を含む、特定のセグメントまたは属性の従業員として調査を表示します。カスタム プレビューでは、従業員が退職する前と退職した後の両方に対する退職時の質問のルールがサポートされているため、退職タイムラインのさまざまな時点で退職者の エクスペリエンスを分析できます。

アンケートの回答とプレビューされたアンケートのデータは保持されません。アンケートのプレビュー方法の詳細については、以下をご覧ください。 調査のプレビュー 。

カスタムプレビュー

オプション	構成
属性 と セグメント	属性 (例: 部門、在職期間、または場所) を選択し、次にセグメント (例: 会計 、 開始後 *3* か月以上) を選択します。セグメントは、従業員の記録と質問のタイミングに基づいて、表示される質問を決定します。 離職日セグメントを使用すると、退職した従業員に送信されたアンケートをプレビューできます。
時間設定	オンボーディングおよび終了の質問セットにルールベースの質問を使用する場合、時間構成によってどの質問が選択され、ルールにリンクされるかが制御されます。 退出時の質問では、離職前、離職後、またはその両方に適用されるルールをプレビューできます。 ルールに関連付けられた質問を表示するには、時間ベースの構成を選択します。条件を満たす従業員に質問が表示されるように、時間ベースのルールが正しく設定されていることを確認します (例: 開始後 *3* 週間)。

考慮事項

- カスタムプレビューを使用する場合、同じ属性から複数のセグメントをプレビューすることはできません。例:「在職期間」属性で 「開始後 *3* か月以上」 セグメントを選択した場合、 開始後 *3* ~ *6* か月を 同時にプレビューすることはできません。これにより、プレビューの焦点が維持され、実際のターゲット条件が反映されます。
- ルールベースの質問を適用する前に、少なくとも 1 つのセグメントを選択する必要があります。システムは、選択したセグメントに一致するルールのみを表示します。例: 開始後 *3* か月以上を選択した場合、その範囲 (最大 12 週間) 内の従業員に適用されるルールのみが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- セグメントは加算的に機能します。「ロンドン」と「会計」の両方を選択した場合、プレビューには両方のセグメントに関連する質問が含まれます。これは、複数の属性に関連付けられた包含または除外ロジックをテストする場合に役立ちます。選択したセグメントがどの質問にも一致しない場合、Peakon は警告を表示します。
- Peakon は、選択したセグメントがどの質問にも一致しない場合に通知します。

relatedlinks
概念
コンセプト: テスト調査

コンセプト: 調査ターゲティング

標準的な会社のスケジュールには、次のすべての基準を満たす従業員が含まれます。

- 調査を含めるチェックボックス が選択されています。
- 開始日は将来の日付ではありません。

ターゲティングを使用すると、アンケートの送信先となる条件を作成できます。標準の会社スケジュールとカスタム スケジュールの両方でセグメントを含めたり除外したりできます。

雇用ステータスを使用すると、次のスケジュールを明示的に作成できるようになりました。

- アクティブな従業員 (継続中の調査対象) 。
- 退職者 (調査スケジュールで退職雇用ステータスを使用) 。

対象セグメントごとに設定できる調査スケジュールは 1 つだけです。

スケジュール概要ページに表示される従業員数は、現在目標条件に一致する従業員の数を反映しています。アクティビティ ページで過去のアンケートを表示すると、表示される数値は、その時点で実際にアンケートを受信した人数を反映します。

構成

複数のターゲット セグメントを使用する場合、調査では、すべてのセグメントの組み合わせではなく、それらのセグメントのいずれかに一致する従業員が含められるか除外されます。複数のセグメントを組み合わせてターゲットにする必要がある場合は、メイン セグメントをターゲットとして新しいスケジュールを作成できます。さらにターゲットを絞るには、「含める」または「除外する」 オプション のみ を使用します。

例: ドイツの従業員に対しては個別の調査が必要ですが、独自の調査がある新入社員は除外します。「ターゲット」フィールドにドイツを指定して新しいスケジュールを作成し、「除外」フィールドに新規参加者セグメントを設定します。ドイツが会社のスケジュールおよびその他の重複する可能性のあるスケジュールから除外されていることを確認します。

おすすめ

管理時間を短縮し、一貫性を維持するために、すべての従業員を可能な限り同じスケジュールに保つことをお勧めします。場合によっては別途スケジュールが必要となります。

従業員が複数のスケジュールからアンケートを受け取らないように、セグメントをターゲットにします。従業員が 1 つ以上のアクティブなスケジュールに参加している場合、Peakon は重複するスケジュールに関する警告を表示します。

relatedlinks
タスク
調査対象を設定する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: 複数の調査スケジュール

通常、すべての従業員は 会社の 標準スケジュールに従います。セグメント ターゲティングを使用すると、複数の調査を同時に実行して、組織のさまざまな部門のニーズを満たすことができます。これは、会社のさまざまな領域で異なる通信、周波数、およびその他の設定が必要な場合に役立ちます。

アンケートのカスタマイズ オプションがあるため、現在の使用ケースを確認して別のスケジュールが必要かどうかを判断し、複数のアンケートを同時に実施する場合はアンケートの終了日を合わせることをお勧めします。

重複するユースケースが複数ある場合は、ユースケースの 1 つでも必要な場合は、別の調査スケジュールを作成する必要があることに注意してください。

使用事例	新しいスケジュールが必要ですか?
従業員セグメントは、会社の標準スケジュールとは異なる調査頻度で実施する必要があります。	はい。新しい調査スケジュールを作成し、調査頻度を設定して、特定の部門に調査をターゲットします。
従業員エクスペリエンス (オンボーディングまたは退職) における特定の重要な瞬間に質問をターゲットにする必要があります。	はい。適切な雇用状況 (就業中または退職) で新しい調査スケジュールを作成し、質問のタイミングを構成します。
従業員が複数のタイムゾーンにまたがっており、各自の現地時間の午前 9 時にアンケートを受信する必要があるとします。	いいえ。代わりに、アンケートスケジュールのタイムゾーンを会社の最も東のタイムゾーンに設定して、最初のタイムゾーンで十分早く送信を開始できるようにします。 さらに、従業員記録のタイムゾーンを設定して、各従業員が自分のローカルタイムゾーンでアンケートを受信できるようにします。
従業員のグループには、対象を絞った追加の質問が必要です。または、特定の質問から従業員を除外する必要があります。	いいえ。代わりに、質問によるターゲティングを使用してください。
従業員のグループには、異なるアンケートメールの内容が必要です。例: 組織の 1 つの領域にのみ適用される内部ポリシーへのリンクを追加する必要があります。	はい。
子会社には独自の調査ロゴと調査名が必要です。例: あなたの声。	はい。新しい調査スケジュールを作成し、調査名と口ゴを上書きします。
組織には複数の子会社またはブランドがあり、親会社の名前と口ゴを独自のものに上書きする必要があります。	いいえ。すべての子会社を同じ調査スケジュールに保ちながら、会社名と口ゴを上書きすることができます。

ダッシュボードの結果

特定のセグメントに、異なる調査スケジュールに参加している従業員が含まれている場合、ライブ調査が行われるたびにそのセグメントのスコアが更新されます。各調査ラウンド中に、セグメントの可視ウィンドウが前方に移動します。

例: メインの調査は四半期ごとに実施され、新入社員調査は毎月実施されます。新しいスターターが含まれるセグメントの表示ウィンドウは、毎月前進します。

セグメントのダッシュボードでは、次の条件の 1 つが当てはまる場合、さらに焦点領域、強み、トピックが再計算されます。

- このセグメントの従業員の 30% が調査対象です。
- 総参加率は前回の再計算以降 25% 増加しています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

知っておくと良いこと

調査スケジュールごとにこれらの調査設定を個別に構成する必要があります。

- キオスクモード。
- 人口統計データ収集のための調査属性。
- 調査ブランディング。

従業員が 2 つの重複するアンケートに追加され、両方で同じ質問セットがアクティブになっている場合、1 つのアンケートでは質問が重複して送信されないため、質問の数が少なくなります。ただし、手動アンケートの場合は、有効にした質問セットのすべてのアクティブな質問がトリガーされます。見る コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム 詳細についてはこちらをご覧ください。

おすすめ

以下の理由により、アンケートの終了日を揃えることをお勧めします。

- データ比較機能では、調査終了日が使用されます。
- 各調査は、 時間の経過に伴うスコアの グラフで 1 つの時点を表します。同じ日に終了するアンケートが複数ある場合は、同じアンケート終了日として表示されるため、異なるラウンドのデータの比較が容易になります。
- 同じ週に複数の調査が終了する場合、「前回のスコアを表示 」機能では、その週の最後の調査の終了日が表示されます。ダッシュボードには、その時点までの集計された調査データが含まれています。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートの送信時間
コンセプト：調査とセグメントブランディング
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

概念: 調査完了時間の目安

概要

Peakon の顧客ベース全体:

- 1 問あたりの平均時間は約 15 秒です。
- アンケートに表示される質問の数に関係なく、質問ごとの時間は同じです。

質問あたりの平均時間と質問数を掛けて、アンケート全体を完了するのにかかるおおよその時間を計算します。ユーザー インターフェイスに表示される数値は、最も近い 1 分単位に切り上げられます。

例: アンケートに約 31 個の質問がある場合、アンケートを完了するのにかかるおおよその時間は 7.75 分となり、ユーザー インターフェースでは 8 分に切り上げられます。

アンケートの完了にかかるおおよその時間には、各従業員が受ける実際の質問数に影響を与える可能性のある個々の要因が考慮されていないことに注意してください。

- 従業員の最初の調査ラウンドであるか、それ以降の調査ラウンドであるかに関係なく。
- 質問のターゲット設定
- 極端なスコア。
- 調査ラウンドをスキップしました。

構成

特定のアンケート完了時間を手動で設定することはできませんが、次の 2 つの方法で間接的に変更できます。

- 質問の頻度を変更します。例: 毎月の質問頻度で月次調査を実施している場合、質問頻度を「四半期ごと」または 8 週間ごとに減らすと、調査の完了時間が短縮されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 質問セットまたは個々の質問を非アクティブ化します。質問ライブラリに関連性の低い質問がある場合は、それらを非アクティブ化してアンケートに含めないようにすることができます。アンケートスケジュールで質問セット全体を直接非アクティブ化することもできます。 このオプションは、アンケートの頻度を 「手動」に設定して、すべてのアクティブな質問を尋ねた場合にも適用されます。

いずれかの変更を行うと、アンケートの完了時間が即座に更新されます。

アンケートから推定アンケート時間の詳細を削除することはできません。

コンセプト: 雇用形態

新しい調査スケジュールを作成するときは、雇用状況を定義する必要があります。雇用状況の 設定により、アンケートを現在勤務中の従業員に送信するか、退職した従業員に送信するかが決まります。スケジュールを作成したら、この選択を変更することはできません。

- 就業中：在職者を対象とします。これには、新規採用者だけでなく、退職したものの予告期間中まだ働いている従業員も含まれます。
- 左：元従業員をターゲットにしています。これらの個人は会社を退職していますが、個人のメールアドレスまたは携帯電話番号を通じて引き続きアンケートを受け取ることができます。手動モードで質問が繰り返されるのを避けるために、 毎週の アンケートに推奨されます。

調査スケジュールが作成された後は、 雇用状況 と 対象人口の 両方を変更することはできません。

注： 元従業員へのアンケートは、個人のメールアドレスまたは主な携帯電話番号に送信できます。Peakon は携帯電話のフィールドを 1 つだけサポートしているため、個人番号ではなく勤務先番号が同期されている場合、従業員はアンケートを受信できない可能性があります。

考慮事項

- 従業員が質問を受けるには、ルールの資格基準を満たしている必要があります。
- 元従業員を含める 設定は、元従業員の回答が集計スコアに残る期間を制御します。デフォルトは 3 か月です。退職した従業員を調査する場合は 1 年に設定することをお勧めします。
- 元従業員の削除 設定では、定義された期間 (デフォルト: 90 日) 後に従業員が削除されます。
- 現在、雇用状況または質問のタイミングのルールを満たす従業員がいない場合は、スケジュールを構成するときに推定受信者数が 0 と表示される場合があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 退職した従業員の調査
タスク
退出アンケートを設定する

コンセプト: アンケートに回答する

調査ラウンドが開始されるたびに、調査対象の従業員ごとに固有の調査トークンが与えられます。アンケートの送信時間が始まると、従業員は割り当てられたトークンを使用して固有のアンケート リンクに誘導する通知を受け取ります。モバイル アプリにログインするか、個人用ダッシュボードにアクセスすることで、通知を受け取る前にアンケートに回答することができます。

アンケートに回答し始めてからページを離れると、回答は特定のデバイス内のブラウザ キャッシュに保存されます (ブラウザの設定によります)。アンケートを送信する前に、すでに回答した質問に戻って回答を修正することができます。

アンケートの配信

調査対象の従業員がアンケートを受け取っていない場合:

- 従業員にスパムをチェックするよう依頼します。
- 関連する送信者の電子メール アドレスを承認したかどうかを IT 部門に確認してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 従業員ページの 電子メール ステータス フィルターを確認します。

従業員がアンケートに参加していないためにアンケートを受け取っていない場合:

- 従業員のレコードで「アンケートを含める」チェックボックスが選択されていることを確認します。このオプションはデフォルトで選択されており、従業員を調査に含めない場合はオフにする必要があります。
- 将来の開始日や過去の離職日がないことを確認します。
- スケジュールの対象セグメントと従業員レコードを相互参照します。

従業員がアンケートのリンクを同僚と共有しないことが重要です。これにより、従業員が同僚に代わってアンケートに回答することになる可能性があります。

ルールベースの質問の適格性

定められたタイミングで特定の質問の適格基準を満たす従業員のみがアンケートを受け取ります。ルールベースの質問により、管理者は従業員のジャーニーの正確なポイントでオンボーディングと終了に関する質問をトリガーできます。

- オンボーディングの質問: 従業員は、資格がある場合、通常は会社に所定の期間在籍した後に、オンボーディングの質問を受け取ります。例: 開始から2週間後。システムにより、アンケート実施日に質問タイミングの基準を満たす従業員のみがこれらの質問を受け取るようになります。この段階に達していない従業員は調査対象となりません。
- 退職時の質問: 退職時の質問は、質問のタイミングと退職日が一致する従業員に送信されます。従業員の最終退職日の前（例：退職の 2 週間前）、または退職後（例：退職の 2 日後）にアンケートを実施したり、回答率を最大化するために前後両方のルールを使用したりすることができます。この柔軟性により、退職前の通知期間が短い従業員や勤務時間が限られている従業員を含む、退職するすべての従業員からのフィードバックを取得するのに役立ちます。退職した従業員を調査するには、従業員の個人メール アドレスを含める必要があることに注意してください。

質問に前後の分離ルールがある場合:

- 従業員は、以前のルールの対象となると、調査ラウンドに追加されます。
- 返答がなく、ラウンドの途中で離職日が来た場合は、そのラウンドから除外されます。
- 回答を提出しなかったため、次の該当する調査ラウンドで after ルールの対象となります。

注: これは、分離前と分離後の質問が同一であることを前提としています。質問が異なる場合、従業員は両方の調査ラウンドに含まれる可能性があります。

キオスク

キオスク モードを使用している従業員がアンケートにアクセスできない場合:

- それらが調査の一部であることを確認してください。
- 正しい名前と従業員 ID を使用していることを確認します。従業員は複数の名前を持っており、会社が 「名」 フィールドにどの名前を入力したかわからないため、キオスクへのアクセスに苦労することがよくあります。さらに、従業員レコードの従業員 ID にプレフィックスを使用している場合は、従業員は同じ ID を入力する必要があります。

キオスク調査は、操作がない場合、5 分または 4 時間の非アクティブ状態 (構成によって異なります) 後にタイムアウトします。セッションがタイムアウトする前に、アンケートは 10 秒後にリダイレクトされることを示し、アンケートを続行するオプションを提供します。

リセット

いくつかの質問を編集するのではなく、アンケート全体をリセットすることしかできません。アンケートラウンドが強制終了されていない限り、従業員はアンケートをリセットできます。同じアンケートのリンクを再度開き、アンケートをリセットすることを確認することで、アンケートをリセットすることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

従業員レコードの 「ラウンド」 タブでアンケートを再送信することもできます。従業員がすでにそのアンケートに回答している場合は、メールを受信したときにアンケートをリセットするオプションが表示されます。

ローカリゼーション

言語ドロップダウンには、スケジュール設定内で有効になっている言語が表示されます。スケジュール設定で言語を指定しない場合は、ドロップダウンに既存のすべての調査言語が表示されます。アンケートで言語設定を選択すると、今後のアンケートにもその言語設定が反映されます。

配信解除

従業員はアンケートメールの下部で登録解除および再登録できます。アンケートメールの配信を停止しても、他の種類のメールの配信停止にはなりません。例: 独自の登録解除オプションがある確認またはコメントの返信。

個人ダッシュボードを使用する従業員は、プロフィール設定でサブスクリプションの設定を管理できます。

機密性を最大限に保護するため、管理者はどの従業員が登録解除したかを確認できません。スケジュールの 「メール」 タブ内で、従業員をアンケートメールに一括再登録することができます。

relatedlinks
概念
コンセプト: Peakonの従業員ガイド

コンセプト: アンケート回答をリセットする

アンケートの参加者は、アンケートラウンドがまだ開いている場合、アンケートの回答をリセットできます。リセットすると、そのラウンドのスコアとコメントが Peakon から即座に削除され、再度参加できるようになります。

機密保持のため、他の人に代わってアンケートをリセットすることはできません。管理者とマネージャーは、従業員がアンケートをリセットしたかどうかを確認できません。

リセット方法	説明
アンケートメールの下部にあるリセットオプションを使用する	トークンが完了したアンケートと一致させるために、従業員はアンケートのリンクが記載されたメールを使用する必要があります。従業員がメールを見つけられなくなった場合、管理者はメールを再送信できます。 メールの一番下までスクロールし、「回答をクリアして、ここでもう一度回答する」を クリックして続行します。
アンケートリンクに再度アクセスし、リセットオプションを使用する	トークンが完了したアンケートと一致するためには、従業員はアンケートを完了するときに使用した正確なリンクを開く必要があります。従業員がリンクを見つけられなくなった場合、管理者はメールを再送信できます。 開いたページには、アンケートが完了したことが表示されます。続行するには、「既存の回答を削除してアンケートを再送信」を クリックします。
元のキオスクリンクを介して認証し、リセットオプションを使用する	従業員が仕事用メールアドレスを持っていないためキオスクを使用してアンケートに回答した場合は、同じリンクに再度アクセスできます。リンクを開くと、従業員は元の方法を使用して自分自身を認証する必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

リセット方法	説明
	開いたページには、アンケートが完了したことが表示されます。続行するには、「既存の回答を削除してアンケートを再送信」を クリックします。

relatedlinks
タスク
個々の従業員にアンケートを再送信する

参考: アンケート設定オプション

調査エクスペリエンスをカスタマイズできるさまざまな設定があります。一般的に、アンケートを開始する前にすべての設定を完了しておくことをお勧めします。

構成	説明	効果
アンケートの締め切り日を延長します。	アンケートの開始前やアンケートの実施中に、アンケートの締め切り日を延長することができます。アンケートがソフトクローズ状態になった後は、クローズ日を延長することはできません。ハイライト表示されたドライバーとセグメントは、調査がソフトクローズに入るとすぐに計算されるため、この時点ではクローズ日を修正することはできません。	このアクションはオープン調査ラウンドに影響します。
リマインダーの送信日を上書きまたは無効にします。	これらの設定は、送信時点でまだ参加していないすべての従業員へのリマインダーに影響します。次回のリマインダー日を上書きすると、それ以降のリマインダー メールも同じ日数だけ前または後に延期されます。リマインダーを手動でトリガーした場合、後続のリマインダーのスケジュールには影響しません。	このアクションはオープン調査ラウンドに影響します。
調査ラウンドを無効にします。	自動化されたリズムの場合、調査頻度に応じて新しい調査が開始されます。自動ケイデンスはいつでも停止できます。例: 休暇期間中はアンケートを一時停止すると便利です。	このアクションにより、データ収集を再度有効にするまで、次のラウンドの繰り返しが停止されます。すでに開いているラウンドを閉じるものではありません。
調査頻度の変更	調査頻度を変更すると、次回の調査ラウンドでの質問の分布に影響する可能性があります。例: 頻度を月次から四半期ごとに設定すると、次回の調査ラウンドでさらに多くの質問が予定されていることになります。	このアクションは次のラウンドに影響します。
質問頻度の変更。	調査頻度を変更すると、現在実施中の調査および次回の調査ラウンドでの質問の分布に影響し	このアクションは、アンケートにまだ回答していない従業員の現在のオープンラウンドに影響

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成	説明	効果
	ます。例: オープンラウンド中に質問の頻度を増やすと、そのラウンドの質問の数は減少します。	します。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。
特定の質問または質問セットを有効または無効にします。	質問セットがスケジュール上でアクティブになっている場合、そのセット内の質問に対する変更は直ちに有効になります。	このアクションは、アンケートにまだ回答していない従業員の現在のオープンラウンドに影響します。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。
新しく含まれるターゲット セグメントを追加します。	「含まれるもののみ」 フィールドにセグメントを追加することで、ターゲティングを修正できます。	「従業員」 ページには、新しく資格を得た従業員を調査に参加させるかどうかを尋ねるバナーが表示されます。このターゲティングで、すでにアンケートのリンクを持っている従業員が除外されている場合、その従業員はそのラウンドには参加できますが、将来のラウンドには参加できません。
すでにターゲットに設定されているセグメントを除外します。	除外 フィールドにセグメントを追加することで、ターゲティングを修正できます。	ライブラウンド中にセグメントを除外した場合でも、従業員はリンクを使用してそのラウンドのアンケートに回答できます。除外された従業員は、制限が続く限り、将来のラウンドに参加することはできません。
調査スケジュールを削除します。	現在オープンラウンドがないカスタム調査スケジュールを削除することは可能です。会社のスケジュールを削除することはできません。	このアクションは即時有効になります。
電子メールの送信を有効または無効にします。	電子メールの送信を無効にしても、すでに送信された電子メールは取り消されません。最初のメールが送信された後にメールの送信を有効にしても、メールの送信はトリガーされません。アンケートラウンドが始まる前にメール送信を設定することをお勧めします。	この設定は次のラウンドから有効になります。
アンケートメールの内容または件名を編集します。	メールを編集したり、翻訳したりすることもできます。	電子メールの内容は送信時に生成されます。まだ送信されていないメールの場合、変更は同じラウンドですでに反映されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成	説明	効果
ダイジェスト メールの設定を変更します。	最初に 自動 に設定されていた場合でも、ダイジェストを ラウンド終了 に設定することができ、その逆も可能です。「自動」に設定すると、新しい未読コメントがある場合、ユーザーは翌日からダイジェストメールを受信します。	このアクションは即時有効になります。
アンケートの送信者を変更する。	アンケートの送信者を人物の名前 (例: CEO、HR リーダー、従業員エクスペリエンス リーダー) またはアンケート名に設定します。 注： カスタマイズされたアンケートの送信者は、アンケートの送信者が Peakon 製品であるリマインダー メールには表示されません。リマインダーの送信者が特定の個人またはチームの場合、機密性に関する懸念が生じる可能性があります。	電子メールの内容は送信時に生成されます。まだ送信されていないメールの場合、変更は同じラウンドですでに反映されます。
イラストを有効または無効にします。	アンケートにイラストを表示するかどうかを制御します。	イラストが有効になっている場合、「アンケートに移動」 ボタンをクリックするとホームページに移動し、イラストをクリックすると最初の質問に移動します。このアクションは、アンケートにまだ回答していない従業員の現在のオープンラウンドに影響します。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。調査のイラストは、エンゲージメント、多様性とインクルージョン、健康と幸福の質問セットの質問に対してのみ利用できます。
調査エンゲージメントの概要を有効または無効にします。	従業員が自身のエンゲージメントの概要を一定期間にわたって表示できるようにすることができます。	このアクションは、ライブ ラウンド中に有効にした場合、直ちに有効になります。この設定を有効にした後、アンケートに回答した従業員に表示されます。
アンケートの送信時間またはタイムゾーンの変更。	遅くともアンケート開始の前日までに、アンケートの送信時間とタイムゾーンを調整してください。	Peakon は、ラウンドが開始されるとすぐに、送信時間設定に従って電子メールをキューに入れます。アンケート開始日の前にこれらの設定を変更した場合、その変更は次回のアンケートの最初のメールに反映されます。ラウンド開始

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成	説明	効果
		後 (スケジュールタイムゾーンの 00:30) にこれらの設定を変更した場合、変更内容は後続のメールに対してのみ有効になります。
言語の追加または削除。	調査言語を制限することが可能です。設定した順序はアンケートに表示される順序になります。まだ言語が検出されていない従業員の場合、最初の言語が自動的に言語になります。	このアクションは、ライブ ラウンド中に有効にした場合、直ちに有効になります。すでにリンクを開いて回答していない従業員は、更新された言語を表示するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。
編集可能な属性を追加します。	従業員が指定された属性に独自のセグメント データを入力できるようにすることができます。	このアクションは、ライブ ラウンド中に有効にした場合、直ちに有効になります。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、更新された変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。
編集可能な属性にカスタマイズされたメッセージを追加、削除、または編集します。	セグメント情報を収集する理由を説明するメッセージを追加し、それに翻訳を追加できます。	このアクションは、ライブ ラウンド中に有効にした場合、直ちに有効になります。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、更新された変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。
アンケート送信用の SMS を有効にします。	SMS 送信を有効にすると、有効な電話番号を持つ従業員のみが SMS 経由でアンケートを受信します。	このアクションは即時有効になります。SMS 通知は電子メールの送信と同時にトリガーされます。
キオスク モードを有効にします。	キオスク モードはいつでも有効または無効にできます。	必要な詳細情報を持っている限り、すべての従業員はキオスク URL を使用してすぐにアンケートに認証できます。
キオスクモード方式の変更。	ライブラウンド中にキオスク方式を変更することはお勧めしません。調査ラウンドを開始する前に、キオスクの指示とコードを伝達します。	このアクションは即時有効になります。
キオスク モードの URL を変更します。	ライブラウンド中にキオスク URL を変更することはお勧めしません。調査ラウンドを開始する前に、キオスクの指示とコードを伝達します。	このアクションは即時有効になります。
キオスク モードのデバイスのプライバシー設定を変更します。	アンケートを開始する前にデバイスのプライバシーを設定することをお勧めします。	このアクションは即時有効になります。
調査またはセグメントのブランディングを追加します。	従業員が正しい会社名と口ゴを確認できるように、アンケート	このアクションは、ライブ ラウンド中に有効にした場合、直

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成	説明	効果
	を開始する前にブランディングを設定することをお勧めします。	ちに有効になります。回答せずにすでにリンクを開いた従業員は、更新された変更を確認するためにキャッシュをクリアする必要がある場合があります。

relatedlinks
タスク
手順: アンケートを開始する

参考：アンケートでサポートされている言語

Workday Peakon Employee Voice は、アンケートで次の言語をサポートしています。

注： リストされているすべての言語はアンケートでサポートされていますが、従業員およびマネージャーのダッシュボードでは一部の言語が利用できない場合があります。

- アラビア語
- アゼルバイジャン語
- ベンガル語
- ブルガリア語
- ミャンマー語
- カタロニア語
- 簡体字中国語
- 繁体字中国語
- クロアチア語
- チェコ語
- デンマーク語
- オランダ語
- 英語（英国）
- 英語（米国）
- エストニア語
- フェロー語
- フィンランド語
- フラマン語
- フランス語（FR）
- フランス語（カナダ）
- ドイツ語
- ギリシャ語
- グジャラート語
- ヘブライ語
- ヒンディー語
- ハンガリー語
- アイスランド語
- インドネシア語
- イタリア語
- 日本語
- カナラ語
- 韓国語
- ラオ語
- ラトビア語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- リトアニア語
- マケドニア語
- マラヤーラム語
- マレーシア人
- マオリ語
- マラーティー語
- モンゴル語
- ノルウェー語
- ポーランド語
- ポルトガル語
- ポルトガル語
- パンジャブ
- ルーマニア語
- ロシア語
- セルビア語
- スロバキア語
- スロベニア語
- スペイン語（ES）
- スペイン語（LA）
- スウェーデン語
- タガログ語
- タミル語
- テルグ語
- タイ語
- トルコ語
- ウクライナ語
- ウルドゥ語
- ベトナム語
- コサ語
- ズールー語

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査言語
タスク
アンケートの言語を設定する

FAQ: アンケートと質問の頻度

一般

自動頻度を使用する場合、Peakon がすべての従業員にすべての質問を受け取ったことを確認する特定の期間はありますか?	すべての質問が全従業員に届くと予想される標準的な時間枠はありません。すべての従業員がすべての質問に回答するために必要なアンケートの量は、以下の複合的な要因によって決まります。 • アンケートの頻度 • ドライバーとサブドライバーの周波数 • 各ドライバーとサブドライバーの質問数 通常、質問頻度の最低頻度は、すべての従業員がすべての質問を受け取るまでにかかる時間の大まかな指標になります。例: サブドライバーの頻度が

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	毎年で、他の頻度が四半期ごとである場合、すべての質問がすべての従業員に届くまでに約 1 年かかる可能性があります。ただし、標準ドライバーにカスタムの質問を追加した場合や、会社のドライバーごとに複数の質問がある場合は、さらに時間がかかります。例: サブドライバーの頻度は毎年で、2 つの質問 (標準 1 つとカスタム 1 つ) を持つサブドライバーがある場合、すべての従業員がその特定のサブドライバーから両方の質問を受け取るまでに 2 年かかる可能性があります。ベストプラクティスは、ドライバーまたはサブドライバーごとに 1 つの質問を用意することです。
頻度設定に基づく結果はどれくらい早く信頼できるでしょうか?	選挙の世論調査と同様に、高品質の推定値を得るためには比較的少数の結果のみが必要であり、従業員がさらに調査を進めるにつれて、セグメントスコアの精度と安定性は急速に安定します。
大幅な変更を実施した場合、頻度の設定に基づいてその影響をどれくらい早く確認できますか?	頻度が高ければ高いほど、取り組みの効果を早く実感できるようになります。
推奨される調査頻度は何ですか?	あらゆる顧客に適合する単一のサイズは存在しません。 従業員が積極的に傾聴するアプローチをどの程度受け入れるかを考えることをお勧めします。よくわからない場合は、低い頻度から始めて、後で高い頻度に移行することもできます。Peakon を 2 年以上使用している顧客の 50% 以上が、少なくとも四半期ごと、あるいはより定期的に調査を行っています。
質問グループの頻度が調査頻度よりも規則的である場合、調査ではその質問グループについてさらに質問することになりますか?	はい
すべての質問が四半期ごとに設定されているにもかかわらず、手動頻度と四半期ごとの頻度の間で質問のおおよその数が異なるのはなぜですか?	手動頻度は、すべてのアクティブな質問をすることを意味します。四半期ごとの頻度は質問頻度の条件に依存し、調査時に特定の質問が期限切れになっているため手動モードとは異なる場合があります。例: ドライバー頻度は、サブドライバーを含むドライバーからのあらゆる質問を指します。つまり、調査でサブドライバーの質問が行われる場合、ドライバー頻度の条件を満たしており、必ずしも同じラウンドでドライバーの質問が行われるとは限りません。手動モードでは、アンケートで両方の質問が尋ねられます。
各周波数は正確にはどのくらいの長さですか?	• 1 か月は 4 週間に相当します。 • 3 か月は 12 週間に相当します。 • 6 か月は 26 週間に相当します。 • 1 年は 52 週間に相当します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

他の質問の頻度を変更せず、アンケートを手動モードに設定せずに、次回のアンケートで特定の質問が行われるようにするにはどうすればよいでしょうか?	質問グループの頻度を 「常時」 に設定して、質問したい質問のみをアクティブにすることができます。アンケート調査が終了したら、質問グループの頻度を以前の設定に戻し、一時的に非アクティブ化した質問を再度アクティブ化します。
ベースラインを確立するために、最初の調査でどの質問を送信する必要があるかを決めることはできますか?	アンケートで尋ねたくない質問を無効にすることができます。ただし、アンケートラウンドですべてのアクティブな質問をしたい場合は、アンケートを 手動 頻度モードに設定してください。
カスタム質問の回答率がなぜこんなに低いのでしょうか?	質問頻度は、各従業員がドライバーまたはサブドライバーから質問を受ける頻度を指定します。同じドライバーまたはサブドライバーに複数の質問がある場合、各従業員が各質問を受信するまでに時間がかかります。回避策として、適切な場合は、質問カテゴリの *[*常に 頻度] オプションを選択できます。
エンゲージメントに関する 4 つの質問をすべて確実に尋ねるにはどうすればよいでしょうか?	すべての質問頻度を 「常時」 に設定するか、 手動 の 調査頻度を使用します。
ドライバーの質問頻度を「常時」から「四半期ごと」に切り替えると、質問の量が変わるのはなぜですか?	これは、標準ドライバーまたはサブドライバーにカスタムの質問を追加した場合、またはカスタムドライバーに複数の質問を追加した場合に発生する可能性があります。自動調査頻度を使用する場合、ドライバーまたはサブドライバーのすべての質問がすべての従業員に届くまでに時間がかかりますが、 常時 頻度ではアクティブな質問がすべて尋ねられるだけです。
従業員が複数のアンケート調査に回答しなかった場合、Peakon は追加の質問をいくつ尋ねますか?	従業員が複数のアンケートに回答できなかった場合の「補足」質問の制限は、質問総数の最大 25%、最大 4 件までとなります。
各質問頻度設定は、調査スケジュール内のどの質問グループをカバーしますか?	エンゲージメント質問セットの各質問グループがカバーする質問の種類の例を次に示します。同じロジックを他の質問セットに適用できます。 • 主な質問頻度: eNPS の主な質問。 • ドライバーの頻度: 柔軟性とリモート ワークのサブドライバーの質問を含む、自律性ドライバー内のすべての質問。 • サブドライバーの頻度: 自律性ドライバー内の柔軟性とリモート ワークのサブドライバーの質問。
ドライバー周波数設定にはサブドライバー周波数も含まれますか?	はいしたがって、ドライバー頻度にはすでにサブドライバーの質問が含まれているため、サブドライバー頻度をドライバー頻度よりも規則的にすることはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

質問の頻度をアンケートの頻度よりも定期的に設定できるのはなぜですか?	これを行うと、調査で尋ねられる質問の数が増えます。例: アンケートが四半期ごとに行われ、質問頻度が月次である場合、アルゴリズムにより四半期アンケートでより多くの質問が行われます。ただし、アルゴリズムは複数の要素に基づいて質問を優先順位付けするため、これが保証される結果ではありません。
集計期間が 3 か月の場合、各調査で集計されていない独立したデータが表示されるようにするには、調査間にどれくらいの間隔をあける必要がありますか?	複数のアンケートのアンケートスコアが同じ 3 か月間の集計期間内に入らないようにするには、アンケートのソフトクローズ日の間に少なくとも 12 週間の間隔をあける必要があります。例: アンケートが 2024 年 9 月 30 日月曜日にソフトクローズされる場合は、正確に 12 週間を数えて、その日以降に次のアンケートがソフトクローズされるようにする必要があります。この場合、ちょうど 12 週間は 2024 年 12 月 23 日月曜日になります。次の調査が 2024 年 12 月 24 日火曜日以降にソフトクローズされる場合、前回の調査と同じ 3 か月の集計期間内にはなりません。2024 年 12 月 23 日以前にソフトクローズする場合、調査データは 2024 年 9 月 30 日に終了した前回の調査と集計されます。
当社の調査は四半期ごとに実施しており、各調査ラウンドでエンゲージメントに関する 4 つの質問すべてとコア ドライバーに関するすべての質問をするとともに、サブドライバーに関する質問を年間を通じて配布したいと考えています。これを実現するには周波数をどのように設定すればよいでしょうか?	これを実現するには、以下の周波数ミックスを使用できます。 • 主な質問の頻度 • ドライバーの頻度: 常に。 • サブドライバー頻度: 毎年。 1 つ以上の質問 (標準の質問 1 つとカスタムの質問 1 つ) を持つサブドライバーがある場合、そのサブドライバーの両方の質問がすべての従業員に届くまでに 2 年かかることに注意してください。代わりに、サブドライバーの質問の 1 つを非アクティブ化するか、カスタムの質問を会社の質問領域に独自のドライバーとして追加することをお勧めします。

「常に」と「一度だけ」の頻度設定

手動モードを使用する代わりに、1 つの調査ですべての質問頻度を 「常時」 に切り替えることはできますか?	どちらの構成でも同じ結果が得られますが、 手動モードを使用すると構成が簡単になります。
メインの質問の頻度に 「常に」 を使用するとどうなりますか?	この構成により、従業員は各調査ラウンドで主要な質問を受け取ることが保証されます。
以前に質問を 「*1* 回 」に設定し、現在は自動に戻すとどうなりますか?	各従業員は、新しく選択した頻度に基づいて、期限が来ると再度質問を受け取ります。
一度の 質問頻度オプションは継続的に機能しますか?	はい質問を 「*1* 回」 に設定すると、すべての従業員が最初のアンケート ラウンドでその質問を受け取り、その後は再度質問を受け取ることはありま

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	せん。この設定を維持すると、新しい従業員は最初のアンケート期間中に継続的に質問を受け取ります。
自由形式の質問の頻度を 「常に」 に設定すると、アルゴリズムが上書きされますか?	はい、Peakon は各ラウンドの既存の質問予算に追加します。
会社の質問セットからのドライバー頻度を *[*常に*]*に設定した場合、調査では毎回すべての会社の質問が尋ねられますか?	はい、ただし各質問に独自のドライバーがある場合のみです。
質問の頻度が自動に設定されていて、現在それを *1* 回に設定した場合、従業員は再度質問を受け取ることになりますか?	「*1* 回」の 頻度設定は、各従業員の生涯設定として機能します。以前にこの質問を受け取ったことがある人は、質問頻度を変更すると再度この質問を受け取ることはなくなります。アルゴリズムは、その従業員に対して質問を一度行うという条件をすでに満たしています。 これを 「常に」 に設定すると、以前の質問の分布に関係なく、次のアンケート ラウンドでアンケートの質問が確実に行われるようになります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査頻度
概念: 質問頻度
コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム
タスク
ドライバーの質問頻度を設定する
自由回答形式の質問頻度を設定する

FAQ: 退職した従業員へのアンケート

この機能は、既存の同期およびカスタムオーバーライド設定でどのように機能しますか?	この機能は、既存の HRIS 同期およびカスタムオーバーライドと連携して動作します。退職後の従業員を調査するには、個人の電子メール アドレス (サポートされている場合は電話番号) を収集して同期する必要があります。カスタムオーバーライドは引き続き尊重されます。 Workday 統合設定で個人用メールの同期を有効にするか、手動でアップロードすることができます。同期されたら、ルールが正しく適用されるように、離職日と離職理由も最新の状態にする必要があります。オーバーライドが設定されている場合は、 左の 調査スケジュールを作成したことを確認します。 組織のプライバシー ガイドラインに従って、個人データを同期する前に社内合意があることを確認してください。
今後の離職日と理由はいつ Workday から Peakon に同期されますか?	将来の終了データを取得する同期は、1 日に 1 回、中央ヨーロッパ時間の午前 4 時頃に実行されます。一度に実行できる同期は 1 つだけです。同期

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	の実行中は、最初の同期が完了するまで他の同期はスキップされます。この同期にはパフォーマンス上の考慮事項があり、将来を見据えるほど同期にかかる時間は長くなります。ほとんどのユースケースでは 3 か月が適切です。
この同期は統合ログに表示されますか?	はい、この同期では固有のログ メッセージが提供されるため、同期がいつ開始/完了したかを識別できます。
退会したユーザーを対象に、退会後に質問するにはどうすればよいでしょうか?調査前に退職した従業員を確認して管理するにはどうすればよいでしょうか?	アンケートスケジュールの設定で、「退職した従業員のみアンケートを実施する」オプションを選択します。有効な個人メール (または更新された電話番号) を持つ従業員のみが終了アンケートの対象となることに注意してください。管理 > 従業員 ページで、検索フィルタ 「雇用ステータス > : 退職」 を使用するか、 管理 > 属性の > 「離職日」 属性の従業員数を使用して、退職した従業員を確認できます。記録に個人用電子メール アドレスを持つ従業員を表示するように個人用電子メール > 設定する でフィルタリングこともできます。
質問が終わった後、Exit Insights はどこで確認できますか?	終了アンケートの分析情報は、質問とドライバーのスコアおよびヒート マップで利用できます。集計スコアには、 アカウント > データ コントロールの元従業員の包含と従業員の自動削除の設定に従った応答が含まれます。
新しいスケジュール タイプ (雇用ステータス) とは何ですか? また、どのように機能しますか?	• 就業中: まだ組織を退職していない従業員を対象とします。 • 左: 個人の連絡先情報を使用して、すでに退職した従業員をターゲットにします。システムは離職日を考慮して調査対象者を決定します。
終了前と終了後の質問に対して 1 つの調査スケジュールを設定できますか?	いいえ。調査スケジュールの対象が 就業中 か 離職中かによって、設定する調査スケジュールが決まります。退職前に従業員を調査するには、 従業員 調査スケジュール タイプを選択します。退職した従業員を調査するには、「退職」 調査スケジュール タイプを選択します。1 つの調査スケジュールに対して両方のスケジュール タイプを選択することはできません。
従業員の終了ルールがどのように機能するかをプレビューできますか?	はい。属性、セグメント、時間の構成設定を選択して、終了アンケートの設定をプレビューおよびテストし、ルールがどのように適用されるかをプレビューできます。これを行うには、管理でアンケートのスケジュールを表示するときに、[アンケートのプレビュー] と [テスト ラウンドの送信] を 選択します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

質問に前ルールと後ルールの両方がある場合、ルールはどのように適用されますか?	従業員が退職前にアンケートに回答した場合、退職後に同じ質問を再度受けることはありません。退出前に応答しない場合でも、個人のメール アドレスが入力されていれば、「後」のルールが適用され、質問を受ける資格は残ります。離脱日がラウンドの途中である場合、そのラウンドからは除外されますが、参加には引き続き貢献します。ルールは、管理 > 質問 > 終了で一括または個別に適用されます。
退職した従業員に対するアンケートを設定する際には、どのような点に留意すべきでしょうか?	• 個人の電子メール アドレスが収集され、同期されていることを確認します。このデータを収集するには、内部の承認を得る必要があることに注意してください。 • 離職日 と 離職理由が 、手動または HRIS 同期を通じて従業員記録に追加されたことを確認します。終了前、終了後、またはその両方で最も価値のある質問を決定します。各質問に質問のタイミング (ルール) を追加します。
退職した従業員の参加はどのように適用されますか?	退職した従業員の参加は退職者のスケジュールに基づいて追跡され、対象となる従業員からの回答が参加数に含まれます。従業員が途中で削除された場合でも、参加指標には引き続き含まれます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 退職した従業員の調査

FAQ: 従業員をアンケートへの参加から除外できますか?

背景

調査ラウンドの対象とすべきでない従業員がいる場合は、調査ラウンドが開始される前にその従業員を除外するようにしてください。

従業員を誤ってアンケートラウンドに含めてしまった場合、その特定のラウンドで従業員がまだアンケートに回答していない場合にのみ、その従業員をラウンドから削除できます。

この機密保持措置により、従業員の回答を推測する可能性が防止されます。大規模な従業員グループをラウンドから除外する必要がある場合でも、それらの従業員は、本来であれば控除が可能な小規模なセグメントの一部です。

従業員は、アンケートラウンドが強制終了する前であればいつでも、セルフサービスで自分のアンケートをリセットすることで、現在のアンケートから自分のスコアとコメントを削除できます。

考えられる解決策

アクション	結果	考慮
アンケートの実施期間中、従業員はセルフサービスでアンケートをリセットできます。「概念: 自分のアンケート回答をリセットする」を参照してください。	従業員がアンケートをリセットすると、現在のラウンドのスコアとコメントは Peakon から完全に消えます。	機密保持上の理由により、管理者が従業員に代わってアンケートをリセットすることはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクション	結果	考慮
	現在のラウンドでは調査済みとして引き続き表示され、調査をやり直すことができます。 管理者は、必要に応じて他のソリューションのいずれかを使用して、それらをラウンドからさらに除外することができます。	
管理者は、セグメントから従業員を削除し、空の値を遡及させることができます。	遡及日付以降、従業員はそのセグメントの参加リストから外れます。	空の値を遡及するときに選択した日付より前に従業員がセグメントの一部であった場合、その従業員はセグメントの集計された参加リストに引き続き表示される場合があります。これは、集計された参加リストがあなたの表示ウィンドウに基づいているためです。例: 1 年。これが現実を反映していない場合、空の値を時間の開始時点まで遡ることはお勧めしません。 この方法では、会社レベルの参加リストから従業員は削除されません。
管理者は、ラウンドがまだ開いている間は、従業員を非アクティブとしてマークできます。	従業員は、アンケートに回答したかどうかに関係なく、現在のアンケートラウンドに残ります。 従業員がラウンドの開始時に受け取ったアンケートのリンクは機能しなくなり、まだ参加していない場合は参加できません。 以前のラウンドの従業員の参加と応答は、まだ表示ウィンドウ内であれば、集計された参加率に残ります。	このソリューションは、従業員がすでにアンケートに参加したかどうかを明らかにせずに、従業員をアンケート調査から除外するため、お勧めです。
管理者は、調査ラウンドがまだ開いている間に、調査ラウンドの前または調査ラウンド中の日付に分離日を設定できます。	従業員がそのラウンドでアンケートに回答しなかった場合、その従業員はそのラウンドのアンケート対象従業員から消え、アンケートに回答できなくなります。 従業員がアンケートに回答した場合、回答を推測することによる機密性リスクを回避するために、回答はそのまま残されます。 以前のラウンドの従業員の参加と応答は、まだ表示ウィンドウ内であれば、集計された参加率に残ります。	この解決策は、真に退職した人に対して適切であり、調査ラウンド中に時折発生します。 あるいは、従業員が退職者でない場合は、後から離職日を削除することもできます。 従業員がアンケートに回答した場合、その参加状況、スコア、コメントは残ります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

アクション	結果	考慮
管理者は、ラウンドがまだ開いている間に従業員を削除できます。	従業員は、アンケートに回答したかどうかに関係なく、現在のアンケートラウンドに残ります。 従業員がラウンドの開始時に受け取ったアンケートのリンクは機能しなくなり、まだ参加していない場合は参加できません。 削除された従業員の参加とアンケートのスコアは、退職者の表示期間が許す限り、現在のダッシュボードに残ります。 ダッシュボードは、各調査ラウンド中に可視性ウィンドウをチェックし、削除された従業員の回答が集計スコアでまだ有効かどうかを判断します。参照日は、従業員の削除日または離職日（削除前に適用された場合）のいずれか早い日になります。	削除は元に戻せない操作です。例外的な状況でのみ従業員を削除することをお勧めします。

FAQ: 少人数の従業員グループにパルスサーベイを送信できますか?

複数の調査スケジュールを作成し、必要に応じてターゲティングを使用して従業員セグメントを含めたり除外したりできます。

複数のアンケートを同時に実施する場合は、アンケートの終了日を合わせることをお勧めします。見る コンセプト: 複数の調査スケジュール 。

小規模なパルス調査からの調査データも企業の結果に集約されます。会社レベルのダッシュボードのスコアは小規模なパルスサーベイラウンド中に更新されますが、必ずしも会社ダッシュボードが再計算されるわけではありません。同じことが、パルス サーベイの対象集団の従業員を含むセグメントにも起こります。原則として、ダッシュボードは、次の条件のいずれかが当てはまる場合にのみ、重点分野、強み、トピックを再計算します。

- このセグメントの従業員の 30% が調査対象です。
- 総参加率は前回の再計算以降 25% 増加しています。

設定については、 手順: アンケートを開始する 。必要に応じて、パルス サーベイの対象集団を他のサーベイ スケジュールからさらに除外するようにしてください。

relatedlinks
概念
コンセプト: 複数の調査スケジュール

FAQ: アンケートのラウンドが終了するとどうなりますか?

調査ラウンドは、調査終了日の 23:59 UTC に終了します。その後すぐに、UTC 02:00 頃にダッシュボードが再計算され、次のように表示されます。

- 推奨されている重点分野
- パフォーマンスが良好なドライバー。
- コメントのトピック

締め切り日後には、ソフトクローズと呼ばれる 2 週間の期間があり、その間も従業員はアンケートに回答することができます。ソフトクローズにより、仕事を離れていた従業員も参加できるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ソフトクローズ期間の調査データは、ダッシュボードが次の調査ラウンドの終了時に再計算されるまで、重点分野、強み、トピックの計算には影響しません。

これは、ラウンドクローズの洞察に基づいたアクションプランニングがすでに順調に進んでいる可能性がある、安定した期間を提供します。

締め切り後に回答する人の割合が小さいことを考えると、推奨される重点分野が変更される可能性はほとんどありません。提出が遅れたため、ドライバーとセグメントの平均スコアに若干の変化が見られる場合があります。また、新たなコメントが表示される場合があります。

調査スケジュールを管理する権限を持つユーザーは、 アンケートラウンドを手動で強制終了する 必要に応じて。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査タイムライン

トラブルシューティング: アンケート調査に従業員を追加できない

原因: 従業員レコードの 「ラウンド」 タブで、オープンな調査ラウンドに新規または既存の従業員を追加できます。従業員が調査基準を完全に満たしていない場合、このオプションは利用できないことがあります。

ソリューション: 従業員を調査ラウンドに追加できない原因となる状況はいくつか考えられます。

原因	解決
従業員レコードの 「アンケートを含める」チェックボックスがオフになっています。	従業員をアンケートに含めるには、チェックボックスを選択します。
従業員の開始日は将来です。	値を正しい日付に変更するか、すでに正しい場合はそのままにしておきます。従業員は、入社日を過ぎると最初の調査に参加します。
従業員の退職日が過ぎています。	退職者は、退職日を過ぎるとアンケートを受け取る資格がなくなります。値を正しい日付に変更するか、すでに正しい場合はそのままにしておきます。
調査では、従業員が属するセグメントに基づいて従業員を除外します。	調査のターゲットと従業員のレコードを並べて開き、競合がないか確認します。必要に応じて、除外セグメントから従業員を削除します。

手順

セキュリティ: スケジュールを管理します。

1. 従業員レコードを開きます。
2. 最初の 3 つの原因について従業員の記録を評価します。該当するものがない場合、別のウィンドウでスケジュール ターゲット設定を開き、従業員レコードと比較します。
3. 犯人を特定したら、従業員記録に必要な変更を加えます。
4. 従業員の 「ラウンド」 タブに移動し、従業員を調査ラウンドに追加します。ボタンが表示されない場合は、従業員がアンケートに参加できないようにする何かがまだ存在します。原因に立ち返り、従業員の記録を評価します。

relatedlinks
タスク
オープンアンケートラウンドに従業員を追加する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

トラブルシューティング: 発売日当日のアンケートラウンドの終了

原因: 本日開始したアンケートラウンドを手動で終了するには、まずアンケートラウンドをテストラウンドに変更し、その後アンケートラウンドを即座に強制終了します。タスクを正常に完了するには、両方のアクションが必要です。

調査ラウンドをテスト ラウンドに変更すると、調査ラウンドとすでに収集されたすべてのデータがテスト ダッシュボード領域に移動され、表示ウィンドウに影響を与えることなく、すべてのユーザーの通常のダッシュボードから完全に削除されます。

調査ラウンドを強制終了すると、次の 2 つの機能が実現されます。

- 今後、アンケート通知が送信されないように防止します。
- すでに送信された調査トークンを無効にして、従業員がそれ以上回答できないようにします。

Peakon がすでに従業員に送信したアンケート通知を取り消すことはできませんが、これらの手順を完了すると無効になります。

ソリューション:

手順

手順

1. アンケートをテストとしてマークします。
    a) 管理 > スケジュールに移動します。
    b) 「アクティビティ」 タブをクリックします。
    c) テストとしてマークする必要がある調査ラウンドの行を見つけて、矢印をクリックして展開します。
    d) 「テストとしてマーク」をクリックします。
    e) 表示されるポップアップを確認します。
2. その直後に、調査ラウンドを終了します。
    a) **[管理] > > [スケジュール] > > [アクティビティ]**に移動します。
    b) テストラウンドを含める
    c) テストとしてマークしたアンケートの横にある [ハードクローズ ラウンド] をクリックします。
    d) 表示されるポップアップを確認します。

relatedlinks
タスク
手順: アンケートを開始する

調査コミュニケーション

設定の考慮事項: アンケート通知

このトピックは、アンケート通知の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- それが Workday の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

彼らは何者なのか

アンケート通知を使用すると、従業員に新しい Workday Peakon Employee Voice (Peakon) アンケートについて知らせたり、アンケートの締め切りを通知したり、従業員からのフィードバックを確認したりすることができます。

ビジネス上のメリット

アンケート通知を使用すると、次のことが可能になります。

- 従業員が新しいアンケートに関する通知やアンケートの締め切りのリマインダーを受け取れるよう、迅速かつ便利な方法を設定します。
- 従業員の感情に関する有用なデータを収集し、フィードバックに基づいて行動するという組織の取り組みを示す定期的なコミュニケーションを通じて、従業員の参加とエンゲージメントを高めます。
- タイムリーなアンケートの完了を奨励します。
- 組織のニーズに最適な調査通知方法を選択します。
- ビジネス用メール アドレスを持たない従業員も含め、すべての従業員に連絡できます。
- Peakon は、従業員がアンケートの電子メール通知で選択した言語を、その後のすべてのアンケートのデフォルト言語として自動的に設定し、すべての従業員がアンケートに参加できるようにします。

ユースケース

あなたはできる：

- Slack または Microsoft Teams との統合を使用して、ワークスペース内の従業員にプッシュ通知を送信できるようにします。
- SMS メッセージングまたは Workday Peakon モバイル アプリの通知を使用して、職場外の従業員に連絡します。
- ビジネス用メールアドレスを持っていない従業員も含め、すべての従業員に連絡できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

検討すべき質問

質問	考慮事項
アンケート通知を従業員のワークスペースにどのように配信しますか?	Peakon の標準的な調査配布方法は電子メールです。スケジュールでオプションを有効にすると、従業員レコードに登録されている従業員のメール アドレスにアンケートのメール通知が送信されます。 各スケジュールで電子メール通知を有効または無効にすることができます。 従業員は、電子メールの下部にある登録解除リンクをクリックして、電子メールの登録を解除できます。登録を解除すると、ユーザーはアンケートの通知やリマインダーを受け取れなくなります。 Slack 統合を使用して、従業員に新しい調査を通知したり、調査のリマインダーを送信したりできます。 Slack は、Slack のメール アドレスと一致する Peakon のメール アドレスを持つ従業員にのみ通知します。Peakon 管理者のみが Peakon アプリを Slack に追加できます。Slack 管理者のみが Peakon アプリを Slack ワークスペースに追加できます。 Microsoft Teams を使用すると、従業員の Teams ワークスペースにアンケートの通知やリマインダーを送信することもできます。Microsoft Teams は、Peakon のメール アドレスが Microsoft Teams のメール アドレスと一致する従業員にのみ通知します。 他の通知チャネルに加えて、スケジュールごとに SMS を使用してアンケートを送信することもできます。 SMS 通知は電子メールの送信と同時にトリガーされます。
通知の翻訳をどのように設定しますか?	アンケートの言語設定によって、アンケートの通知に使用できる翻訳が決まります。 電子メール、SMS メッセージ、今後のアンケートなど、すべての通知コンテンツは、選択した言語で配信されます。
ビジネス用メール アドレスを持っていない従業員や、組織にデジタル接続されていない従業員にどのように通知しますか?	Peakon キオスク モードを使用すると、従業員に伝達できるキオスク アンケートのリンクとコードを使用してアクセスできる今後のアンケートを従業員に知らせることができます。 キオスクを使用すると、ビジネス メールにアクセスできない従業員に SMS 通知を送信できます。
職場外にいる従業員にアンケート通知を配信するにはどうすればよいでしょうか?	従業員の個人用 iOS および Android デバイス上の SMS メッセージを通じて、従業員への通知やリマインダーを設定できます。 従業員は、通常の電子メール通知に加えて、SMS 経由でアンケートへのリンクを受け取ります。また、従業員ダッシュボードを表示するための SMS を受信したり、調査ラウンドの途中で調査を完了するためのリマインダーを受け取ったり、ラウンドが完了するまで 4 日ごとにリマインダーを受け取ったりすることもできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

質問	考慮事項
Workday Peakon モバイル アプリを使用して従業員に通知するにはどうすればよいでしょうか?	また、Apple App Store および Google Play で入手できる Workday Peakon モバイル アプリを使用して他のチャネルを補完し、アンケートの参加者に通知をプッシュすることもできます。 ダウンロードすると、アプリ内でプッシュ通知を有効にして、新しいアンケートのアラートやアンケートのリマインダーを受け取ることができます。
組織がアンケートのコメントに応えていることを従業員にどのように伝えたいですか?	フィードバックを提供する従業員は、管理者がコメントを確認すると電子メール通知を受け取ることができます。
Workday 環境で従業員にどのように通知しますか?	Workday 統合により、People Experience カード (PEX) をアンケート チャネルとして使用し、Workday を通じて従業員に新しいアンケートを完了する必要があることを通知できます。カードには従業員の個人アンケートのリンクが含まれており、そこから直接アンケートにアクセスできます。 カードでは、従業員にまだ完了していないアンケートを思い出させることはできません。 カードには 「新しい **Peakon** アンケート利用可能」 と表示され、従業員が共有された最新のアンケートを完了するまで表示され続けます。
通知メールをどのように保護しますか?	電子メール証明書 (SMIME 証明書) を使用して、電子メール メッセージに署名し、暗号化することができます。電子メール証明書を使用して電子メールを暗号化すると、受信者だけが電子メールを復号化して読むことができます。証明書は、電子メールが本物であり、信頼できるソースから送信されたものであることを受信者に保証します。

推奨事項

- 機能オプトイン維持 レポートを使用して、Workday の People Experience カードをテストし、有効にします。
- アンケートラウンドが始まる前にメールを設定してください。電子メールを再送信しても、電子メールの送信を取り消すことはできません。
- 少人数の従業員グループにテスト ラウンドを送信して、電子メールの配信をテストします。
- 組織内の特定の電子メール アドレスからのアンケートの配信が電子メール サーバーによって妨害されないことを確認します。
- 従業員がそれぞれのタイムゾーンでアンケートを受信できるように、従業員記録のタイムゾーンを設定します。

要件

Peakon 調査通知用に Workday で People Experience カードを設定する前に、Alpaca 認証を有効にします。

制限事項

従業員は、マネージャーが会話を開始したときに返信することはできますが、コメントの確認に返信することはできません。

リマインダーや再アクティブ化のメールをカスタマイズすることはできません。

会話に関する通知を受信できるのは、ビジネス用メール アドレスを持つ従業員のみです。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

テナントの設定

影響はありません。

セキュリティ

ドメイン	考慮事項
システム機能領域におけるセキュリティ管理 。	People Experience カードを構成するときに、Workday でセキュリティ管理タスクにアクセスできるようにします。例: パスワードまたはユーザー名のルールを維持する。
システム機能領域でアンケートを作成および管理します。	PEX カードを構成するときに、Workday でアンケートを作成、編集、コピー、表示、起動、閉じる、キャンセルするためのアクセスを提供します。 PEX カードを設定する場合、Peakon セキュリティグループには、このドメインへの表示および変更アクセス権が必要です。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

ホーム カード ワークスペース レポートを使用して People Experience (PEX) カードを追加し、Workday の従業員に通知を配信できます。

統合

統合	考慮
Workday	アンケート通知方法として People Experience カードを使用できるようになります。
Slack	Slack for Peakon は Slack App Directory からダウンロードできます。 Slack は、Slack のメール アドレスと一致する Peakon のメール アドレスを持つ従業員にのみ通知します。 Peakon 管理者のみが Peakon アプリを Slack に追加できます。Peakon アプリを組織の Slack ワークスペースに追加できるのは、Slack 管理者のみです。 Slack アプリはリンクを使用してユーザーをアンケートページにリダイレクトします。 従業員は、電子メール通知と同時に、Slack アンケートの招待とリマインダーを受け取ります。 Slack は、従業員が Peakon プロフィールで設定した言語を使用します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

統合	考慮
Microsoft Teams	Microsoft Teams の統合により、従業員は次のことが可能になります。 • 新しい調査の通知を受け取ります。 • Teams アプリ内で直接アンケートの質問に回答します。 • リマインダー通知を受け取ります。 従業員は、電子メールや他の通知チャネルを通じて、Teams アンケートの招待状とリマインダーカードを同時に受け取ります。 従業員は Teams 内で言語の設定を行うことができます。 Peakon の管理者アクセス制御グループに属し、Teams のグローバル システム管理アクセス権を持つユーザーのみが統合を設定できます。 Teams のメール アドレスと一致する Peakon のメール アドレスを持つ従業員のみが Teams カードを受け取ります。

つながりとタッチポイント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: Workday Peakon従業員の声調査

個々の従業員にアンケートを再送信する

始める前に

セキュリティ: 従業員を表示します。

従業員はオープン調査ラウンドに参加する必要があります。

このタスクについて

従業員レコードにアクセスできる管理者とマネージャーは、アンケートのラウンドがまだオープンまたはソフトクローズされている場合に、従業員にアンケートを再送信できます。

アンケートは12時間ごとに再送信できます。ラウンドが強制終了した後にアンケートを再送信することはできません。

アンケートのリンクを再送信すると、従業員が受信した元のアンケートのリンクは自動的に無効になります。

特定の言語でアンケートを再送信する場合は、まず受信側ユーザーの従業員レコードでその言語を設定してください。言語は、組織が調査スケジュールの設定で許可した言語である必要があります。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. アンケートリンクを再送信する必要がある個人の従業員レコードを開きます。
3. 「ラウンド」 タブに移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

4. [アンケートの再送信]をクリックします。
   再送信オプションがない場合、従業員は調査ラウンドに参加していません。参照 トラブルシューティング: アンケート調査に従業員を追加できない 原因と解決策について。

タスクの結果

従業員は、元の調査通知方法を通じて調査リンクを受け取ります。例: 電子メールおよび/または Slack。

すでにアンケートを完了している場合は、受信したリンクに、その特定のラウンドのアンケート回答をリセットするオプションが表示されます。 従業員がアンケートを完了したかどうかは、アンケートを再送信する人には表示されません。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケート回答をリセットする
例
トラブルシューティング: アンケート調査に従業員を追加できない

アンケートやリマインダーメールをカスタマイズする

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

アンケートメールとリマインダーメールをカスタマイズすると、アンケートのフィードバックの使用方法、ポリシーへのリンク、アンケートデータを閲覧できるユーザーなどを伝えるのに役立ちます。アンケートメールをカスタマイズしても、メールの送信はトリガーされません。

電子メールの内容は送信時に生成されます。ライブアンケート期間中にメール設定をカスタマイズすると、アンケート通知をまだ受け取っていない従業員は、メールの送信時刻になると更新されたバージョンを受け取ります。

カスタマイズできるのは、調査ラウンドの最初の調査通知であるメールのみです。再アクティブ化およびリマインダー メールはカスタマイズできません。

カスタマイズオプション	説明
アンケートの送信者	わかりやすいアンケート送信者を設定すると、参加を促進できます。アンケートの送信者がいない場合は、Peakon は管理者リストの最初の人物を送信者に設定します。 アンケートの送信者は、リマインダー メールでは必ず Peakon として表示されます。これは、アンケートの送信者の背後にいる個人またはチームではなく、製品からの自動リマインダーであることを改めて示すためです。 上級リーダー (CEO など) の名前を使用する場合は、IT 部門と連携して、大量のメールをブロックする可能性のあるスパム フィルターを Peakon メールが回避するようにしてください。 アンケート送信者向けに翻訳を設定することはできません。
メールの件名行	標準の電子メールの件名には、サポートされているすべての言語の翻訳が付属しています。 件名をカスタマイズし、複数の言語でアンケートを実施する場合は、新しいバージョンに翻訳を追加する必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カスタマイズオプション	説明
メール本文	標準の電子メール テキストには、サポートされているすべての言語の翻訳が付属しています。 このセクションを使用して、会社がアンケートのフィードバックをどのように活用するか、また期待を管理して参加を促進できる追加情報を伝えることができます。 以下のマークダウン構文フォーマットを使用できます。 • #見出し1 • ##見出し2 • **大胆な** • *イタリック* • [link](https://www.url.com) • - リスト項目 メールのテキストをカスタマイズし、複数の言語でアンケートを実施する場合は、新しいバージョンに翻訳を追加する必要があります。
翻訳	標準の電子メールの件名とテキスト コンテンツには、サポートされているすべての言語での翻訳が含まれています。 他の言語の翻訳に影響を与えずに、1 つの言語の翻訳を更新できます。 標準の件名または電子メール本文をカスタマイズすると、標準の翻訳が削除され、独自の翻訳を追加できるようになります。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 「電子メール」 タブに移動します。
4. (オプション)[件名のカスタマイズ] ボックスをオンにして、カスタムのメール件名を追加します。
5. (オプション)「翻訳を追加」 をクリックして、カスタム メールの件名のローカライズされたバージョンを追加します。
6. (オプション)[電子メール テキストのカスタマイズ] ボックスをクリックし、カスタム電子メール テキストを追加します。
7. (オプション)[リマインダー メール ボックスをカスタマイズ] をクリックし、カスタム リマインダー メール テキストを追加します。
8. (オプション)[翻訳を追加] をクリックして、カスタム電子メール テキストのローカライズされたバージョンを追加します。
9. (オプション) アンケート設定 タブに移動し、 アンケートの送信者を設定します。例: CEO の名前、または従業員エクスペリエンス チーム。
10. [保存] をクリックします。
11. (オプション) アンケートのブランドを設定して、アンケートの口ゴとメールの件名のプレフィックスを追加します。見る アンケート名と口ゴを上書きする 。

次のタスク

アンケートメールは、「メール」 タブでプレビューできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: メール調査チャネル

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ダイジェストメールの頻度を設定する

始める前に

権限: スケジュールを管理します。

このタスクについて

ダイジェスト メールには、期限が迫っている通知が表示され、ダッシュボードの更新の概要が示されます。ダイジェスト メールは、ツール内の 1 つ以上の領域のセグメント マネージャーであるユーザーに対して、複数のセグメントをカバーできます。

ダイジェスト メールの頻度は、自動 (つまり、通知がある平日は毎日) またはアンケート ラウンドの終了時に設定できます。ダイジェスト メールの頻度は、アンケートのスケジュールごとに個別に設定する必要があります。

見る コンセプト: ダイジェストメール通知 詳細についてはこちらをご覧ください。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 「電子メール」 タブに移動します。
4. ダイジェスト メールの 設定を行う際には、次の点を考慮してください。

オプション	説明
自動	ダッシュボードに通知がある場合は、可視性のしきい値を超えるマネージャーに毎日ダイジェスト メールを送信します。
ラウンドの終了時	調査ラウンドの終了時に、可視性のしきい値を超えるマネージャーにダイジェスト メールを送信します。 注 : 調査期間中に重点領域が更新された場合 (例: 上級リーダーがマネージャーに代わって重点領域を設定または解除した場合)、セグメント マネージャーには翌営業日にダイジェスト メールが送信されます。

5. **[保存]**をクリックします。

タスクの結果

ライブラウンド中にこの設定を変更すると、すぐに有効になります。例: 自動ダイジェストに切り替えると、対象となるマネージャーは毎日午前 6:00 (UTC) に受信を開始します。ラウンド終了時のダイジェストに切り替えると、毎日のダイジェストは停止します。

見る FAQ: ダイジェスト メールを受信しなかったのはなぜですか? ダイジェスト メールを受信しなかった理由について説明します。

relatedlinks
概念
コンセプト: ダイジェストメール通知
参考
FAQ: ダイジェスト メールを受信しなかったのはなぜですか?

SMSアンケート通知を有効にする

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アンケートスケジュールで SMS タブが利用できない場合は、カスタマー ケアがアカウントの SMS アドオンを有効にする必要があります。

このタスクについて

SMS 通知を使用して他の調査通知チャネル (例: キオスク モード) を補完することも、従業員への通知の唯一の方法として SMS を使用することもできます。

有効な携帯電話番号を持つ従業員のみが SMS を使用してアンケートを受信できます。ライブ アンケート ラウンド中に従業員の携帯電話番号を更新すると、その従業員が現在のアンケート ラウンドにまだ参加していない場合は、新しい番号に SMS 通知が送信されます。

SMS 通知は、他の調査チャネルと同じ送信時間に従います。見る コンセプト: アンケートの送信時間 詳細についてはこちらをご覧ください。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. **SMS** タブを選択します。
4. SMS 通知を有効にします。

タスクの結果
このアクションは直ちに有効になり、次回のアンケート送信時またはリマインダー時に SMS 通知がトリガーされます。
relatedlinks
概念
コンセプト: SMS アンケート通知
参考
参考: SMS通知がサポートされている場所

キオスクモードを有効にする

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

従業員レコードに電子メール アドレスがない従業員向けのアンケート チャネルとしてキオスク モードを有効にすることができます。複数の調査チャネルで 1 つのスケジュールを設定できます。例: 電子メール、キオスク モード、SMS。電子メールと SMS を無効にして、キオスクのみでの調査を行うこともできます。

見る コンセプト: キオスク調査 詳細については、 手順: アンケートを開始する 完全な調査設定ガイドについては、こちらをご覧ください。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. キオスク タブに移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

4. キオスク タイプを選択する際には、次の点を考慮してください。

キオスクタイプ	考慮
再利用可能なキオスクコード	再利用可能なキオスク コードは 1 ラウンドから次のラウンドまで変更されないため、従業員は独自のコードを継続的に使い続けることができます。必要に応じて、従業員の再利用可能なコードを再生成することもできます。 スケジュールでキオスク タイプとして再利用可能なコードを選択すると、コードをエクスポートできるようになります。このエクスポートを使用してコードを配布できます。例: 郵送または最前線の管理者を通じて。 コードをエクスポートするには、**[管理] > [従業員] > [エクスポート >]**に移動します。 キオスク コード 権限を持つアクセス制御グループのユーザーのみがコードをエクスポートできます。
ワンタイムキオスクコード	各従業員は、新しい調査ラウンドごとに再生成される一意のワンタイム コードを使用できます。 コードをエクスポートするには、**[管理] > > [スケジュール] > > [キオスク の > 表示] > > [スケジュール内のすべてのエクスポート]**に移動します。 注 : 「 スケジュールをすべてエクスポート」 ボタンは、調査ラウンドが開始した後にのみ表示されます。
従業員番号と名	従業員は、氏名と従業員番号を入力して調査にアクセスします。従業員番号と名は、従業員レコードの情報と一致する必要があります。 この方法は管理作業が最も少ないですが、特殊文字や複数の名前がある場合に混乱が生じることがよくあります。 一般的なアクセスの問題の進め方やトラブルシューティング方法に関するポリシーを伝えます。例:「名」 フィールドに姓以外のすべての名前を入力するように標準化している場合は、従業員に姓以外のすべての名前を入力するように指示します。

5. キオスク **URL**を作成します。
6. キオスクデバイスのプライバシーを設定します。

タスクの結果

オープンラウンド中にキオスク モードを有効にすると、従業員はキオスク URL と認証方法をすぐに使用できるようになります。キオスク設定へのその後の変更は直ちに有効になります。

複数の調査チャネルを使用している場合は、すべての従業員がキオスク モードを使用できます。電子メール アドレスを持たない従業員はキオスク モードのみを使用できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: キオスク調査

コンセプト: 調査チャネル

従業員は、組織内で最も適切な方法に応じて、さまざまなチャネルを通じてアンケートを受信し、回答することができます。各従業員には固有の調査トークンがあり、すべての調査チャネルは従業員を各自に割り当てられた調査に誘導します。従業員が複数のチャネルを通じて調査にアクセスできる場合でも、現在の調査ラウンドに回答を送信できるのは 1 回だけです。例: 従業員がアプリでアンケートを完了し、後でメールでアンケートを開きます。ランディング ページには、アンケートが完了したことが示され、リセット オプションが提供されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

電子メールは標準的な調査配布方法です。スケジュールでオプションを有効にすると、従業員レコードに電子メール アドレスが登録されているすべての従業員にアンケートのメールが送信されます。

同じタイムゾーンの従業員への通知は同時にトリガーされますが、アンケートによって送信がずらされるため、従業員が受け取る通知の受信には若干のずれが生じる可能性があります。異なるタイムゾーンにいる従業員は、設定した条件に応じて、それぞれのタイムゾーンの正しい時刻に通知を受け取ります。

調査チャネルの概要

調査チャンネル	件のアンケート通知	アンケートリマインダー通知	コメントインタラクション通知	考慮事項
E メール	はい	はい	はい	電子メール アドレスを持つ従業員に対しても、スケジュールごとに個別に電子メールの送信を有効または無効にすることができます。 従業員は、電子メールの下部にある登録解除リンクをクリックして、電子メールの登録を解除できます。登録を解除すると、その時点からアンケートの通知やリマインダーが届かなくなります。
SMS	はい	はい	いいえ	SMS通知からアンケートを開くにはスマートフォンが必要です。SMS の配信率は異なる場合があります。 SMS は組織に追加費用なしでご利用いただけます。
キオスク	いいえ。従業員はアンケートのリンクと選択した認証方法を使用して、自分でアンケートにアクセスする必要があります。	いいえ	いいえ	キオスク モードは、従業員記録に電子メール アドレスや電話番号が記載されていない従業員を調査するのに最適です。従業員は、自分専用のコードまたはサインインを使用して、共有のタブレットまたはコンピューターで Peakon 調査を開

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

調査チャンネル	件のアンケート通知	アンケートリマインダー通知	コメントインタラクション通知	考慮事項
				くことができます。
シングルサインオン調査リンク	いいえ	いいえ	いいえ	シングル サインオン アンケート リンクを使用すると、従業員はどこからでも、どのデバイスからでもアンケートに直接アクセスできます。
Slack	はい	はい	いいえ	Slack は、Slack のメール アドレスが Workday Peakon Employee Voice のメール アドレスと一致する従業員にのみ通知します。
MSチーム	はい	はい	いいえ	MS Teams は、MS Teams の電子メール アドレスが Workday Peakon Employee Voice の電子メール アドレスと一致する従業員にのみ通知します。
PEXカード	はい	自動リマインダーはありません。アンケートに回答するかラウンドが終了するまで、カードはホームページに残ります。	いいえ	-
iOSおよびAndroidモバイルアプリ	はい	はい、プッシュ通知がオンの場合は可能です。	はい	デバイス上でアンケートのリンクを開くと、アプリにリダイレクトされます。アプリにサインインするには、従業員は従業員レコードと同じメール アドレスを使用する必要があります。

relatedlinks
参考
Workday Everywhere: Peakon for Microsoft Teams と Peakon for Slack の概要とデモ
Workday Everywhere: Microsoft Teams と Slack 向け Peakon の設定、テスト、導入

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: メール調査チャネル

アンケートメール

電子メールは、従業員にアンケートを送信する最も一般的かつ効果的な方法です。スケジュールの [電子メール] タブで、電子メールを調査チャネルとして使用するかどうかを制御できます。

各従業員は、調査トークンに接続された固有の調査リンクを受け取ります。トークンは従業員の記録とセグメンテーションに接続します。固有の調査トークンを使用すると、Peakon は調査にまだ回答していない従業員にリマインダーを送信できます。従業員は自分に割り当てられたアンケート リンクを完了する必要があり、個人のアンケート リンクを他の従業員に転送することは避けてください。

完了したアンケートのリンクを開くと、完了したことが示され、リセット オプションが提供されます。

調査を開始する前に、技術的な詳細を設定し、電子メールの配信をテストすることが不可欠です。

アンケートスケジュールで電子メールの送信を有効または無効にしても、他の電子メール通知タイプには影響しません。

会社でシングル サインオンを使用している場合は、ユニバーサル アンケートのリンクを他の従業員と共有できます。リンクにより、各ユーザーはそれぞれの固有の調査にリダイレクトされます。詳細については、以下をご覧ください。 コンセプト: シングルサインオン調査リンク

アンケートのリマインダー

調査スケジュールには、調査の開始後に次のリマインダー日が表示されます。リマインダーは、リマインダーがトリガーされた時点でまだアンケートに回答していない従業員に送信されます。最初のリマインダーはアンケートの途中で送信され、その後は 4 日ごとにリマインダーが送信されます。例: 調査を月曜日に開始し、2 週間続きます。最初のリマインダーは 2 週目の月曜日に、最後のリマインダーは 2 週目の金曜日に送信されます。スケジュールされたリマインダーが週末に当たる場合は、翌営業日に送信されます。

ラウンド開始後に、スケジュールでリマインダーの送信を無効にしたり上書きしたりできます。最初のリマインダー メールを上書きすると、後続のリマインダー メールも同じ日数だけ前または後に延期されます。[リマインダーの送信]をクリックして、即時にアドホック リマインダーを送信することもできます。リマインダーを送信しても、スケジュールされたリマインダーには影響しません。

構成

アンケートスケジュールの 「メール」 タブで、メールのテキストと件名をカスタマイズできます。メールのテキストを使用して、フィードバックをどのように活用するかを伝え、従業員が期待を管理するのに役立つ情報を提供できます。例: 管理者がコメントを閲覧できる場合は、事前に従業員に通知することができます。リマインダーや再アクティベーションのメールをカスタマイズすることはできません。

アンケート設定 タブに移動して アンケートの送信者を設定します。参加を促進するために、従業員が認識できる名前を使用することをお勧めします。例: 調査のキャンペーン名または上級リーダーの名前。上級リーダーの名前を含む大量のメールをブロックする可能性のあるスパム フィルターがないか、IT 部門に確認してください。手動で選択されたアンケート送信者がいない場合は、 管理者 アクセス制御グループの最初の名前が代替として使用されます。

ローカリゼーション

アンケート設定でその言語を有効にしている場合、従業員が最初に受信するメールは、従業員レコードの言語で送信されます。従業員レコードに言語が指定されていない場合は、スケジュールの最初の言語がフォールバックとして使用されます。アンケートでは、従業員の言語がスケジュール言語の 1 つである場合、今後のコミュニケーションのためにブラウザまたは IP アドレスから従業員の言語を検出します。

標準の電子メール本文と件名には、利用可能なすべての言語の翻訳がすでに含まれています。アンケート設定で複数の言語を有効にすると、従業員は特定の言語を選択したときに適切な翻訳が表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

電子メールのテキストと件名をカスタマイズすると、自動翻訳が削除されます。アンケートの設定で複数の言語を有効にする場合は、カスタマイズ内容の翻訳を必ず提供してください。

購読解除

スケジュールの 「メール」 タブで、登録を解除した人の数を確認できます。アンケートメールの登録を解除すると、アンケートとリマインダーも解除されますが、他の種類のメールは配信されます。マネージャーまたは個人ダッシュボードを持つ従業員は、プロフィール設定でサブスクリプションの設定を管理できます。

マネージャーや管理者は、登録解除した従業員の名前を表示したり、個別に管理したりすることはできません。アンケート管理者は、従業員を一括してアンケート通知に再登録することができます。

メールドメイン

会社で複数のメールドメインを使用している場合は、データのアップロードエラーを防ぐために、カスタマーケアチームに連絡してアカウントでそれらを有効にするよう依頼してください。

トラブルシューティング

問題	解決
従業員が電子メール アドレスを誤って入力したため、電子メールが返送されました。	できるだけ早くメールアドレスを修正してください。ライブラウンドがある場合、従業員がまだ回答していない場合は、新しいメール アドレスにリンクが送信されます。
従業員の電子メールアドレスがありません。	影響を受ける従業員のメールアドレスを追加します。ライブラウンドがあり、まだ回答していない場合は、アンケートのリンクが自動的に送信されます。
複数の従業員の電子メールアドレスが不明です。	電子メール フィルターを使用して *[未設定]* を選択すると、電子メールを持たない従業員のリストを表示できます。 影響を受ける従業員の電子メール アドレスを追加します。ライブラウンドがあり、まだ回答していない場合は、アンケートのリンクが自動的に送信されます。
従業員の電子メールが返送されました。	従業員記録にアクセスします。バウンスの理由を表示するには、**[メール]** フィールドの下の **[再有効化]** オプションにマウスを移動します。バウンスの理由の中には一時的なものがあり、アンケートの再送信が必要になりますが、メールの設定によりバウンスが続くものもあります。 一時的なバウンスである場合には、すぐにメールを再度有効にしてみてください。元の返送理由がまだ残っている場合は、数分後に再度返送されます。その場合は、まずバウンスの根本原因に対処してから、再度有効にしてください。
複数の従業員の電子メールが返送されました。	メール ステータス フィルターを使用してバウンスを選択すると、バウンスされたメールの完全なリストを確認できます。根本原因を調査できるように、IT 部門にリストのフラグを付けます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

問題	解決
	バウンスの根本原因を解決した後は、リマインダーを使用して従業員に通知することができます。元のアンケートメールを一括で再送信することはできません。
メールは返送されていませんが、従業員はメールを受信していません。	従業員にスパム フィルターを確認するよう依頼し、IT チームにはメールの設定で配信が妨げられているかどうかを確認します。メール配信に関する潜在的な問題を把握するために、アンケート実施前にテストアンケートをいくつか送信することをお勧めします。
従業員がアンケートを別の従業員に転送し、その従業員が代わりにアンケートを完了しました。	アンケートのリンクを 2 人の従業員に再送信します。アンケートを転送した従業員は、アンケートをリセットして自分でアンケートに回答できるようになります。アンケートの回答は譲渡できません。 アンケートをリセットすることで、スコアの正確性が確保され、回答者が記入していないコメントに関する機密保持上の懸念を回避できます。

コンセプト: メール配信

このトピックでは、従業員が Workday Peakon Employee Voice からメールを受信できるようにする方法について詳しく説明します。

Peakon は、Amazon Web Services (AWS)、具体的には Simple Email Service (AWS SES) を使用して電子メールを送信します。

セキュリティ

Peakon メールには適切な SPF および DKIM レコードがあります。メール サーバーが DMARC をサポートしている場合、配信を追跡し、TLS 経由でメールを配信するために DMARC を使用します。

IPアドレス

以下の IP アドレスからメールを送信します:

ホスティングオプション	IPアドレス
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
私たち	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

これらの IP アドレスは同じままにする必要があります。Peakon は将来的に追加の IP アドレスを追加する可能性があります。

メールアドレス

Peakon のすべてのメールは、返信不可のメールアドレス app@peakon.com から送信されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

リターンパス

当社では、EU でホストされているテナントの場合は <example>@bounce.peakon.com リターン パス、米国でホストされているテナントの場合は <example>@bounce-us1.peakon.com リターン パスを使用して電子メールのバウンスを追跡し、電子メールのバウンスに関するアラートを提供して無効な電子メールを修正できるようにしています。

許可するメール

ホスティング地域	メール
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
私たち	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Office 365 Advanced Threat Protection の場合、Peakon からのメールをスキャンするときに Office 365 が安全なリンクをバイパスできるようにメール フロー ルールを設定します。

1. メールフロー > ルールに進みます。新しいルールを作成します。
2. [次の場合にこのルールを適用する] セクションで、**[**その他のオプション**]** > **[**送信者の **IP** アドレスが範囲内である**...]**を選択します。
3. IP アドレスを追加します。
4. **[**次の操作を実行**...]** セクションで、**[**メッセージ ヘッダーを次の値に設定する**...]**を選択します。
5. メッセージ ヘッダーを X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing に設定し、値を 1 に設定します。

バウンス処理

電子メールがソフトバウンスすると、Peakon は電子メールの送信を試行し続け、各試行間の遅延が増加します。インターネット接続の問題、対象のメール サーバーの問題、またはその他の一時的な問題により、メールがソフト バウンスされる可能性があるため、何らかのアクションを実行する必要はありません。

メールがハードバウンスまたは永久バウンスになると、Peakon はそのアドレスへのメールの送信を停止し、バウンスしたメール アドレスとしてフラグを設定します。電子メール アドレスの入力ミス、元従業員の電子メール アドレス、または誤ったスパム拒否により、ハード バウンスが発生する可能性があります。電子メール アドレスが有効な場合は、従業員リストからフラグをクリアできます。

テスト

少人数の従業員グループにテストメールを送信して、メールの配信をテストすることをお勧めします。これにより、問題が発生した場合にトラブルシューティングを行うことができます。

メールフィルター

Peakon を使用すると、アンケート メールの送信者を選択できます。特定のアドレスからのアンケート メールが妨害されないように、メール フィルターを確認することをお勧めします。例: 組織は、単一のアドレスからの大量のメールをスパム インシデントとして識別するように電子メール サーバーのフィルターを構成します。フィルターは、CEO からの組織のアンケート メールをブロックします。

電子メールの配信を妨げる可能性のあるその他の電子メール設定を確認することを検討してください。

メール認証

Peakon を使用すると、電子メールに証明書を追加できます。見る： 参考：企業アカウント設定 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
参考
リファレンス: ホストとプロトコル

コンセプト: キオスク調査

キオスク モードは、ビジネス用メール アドレスを持たない従業員向けのアンケート チャネルです。従業員は、自分専用のコードまたはサインインを使用して、共有デバイスまたは個人用デバイスで調査にアクセスできます。

キオスク モードはスケジュールごとに有効にできます。仕事用のメールアドレスを持つ従業員もキオスク モードを使用できますが、アクセスできる機能の範囲はキオスクのみを使用する従業員よりも広くなります。

概要

キオスク モードを使用すると、電子メール アドレスを持たない従業員を調査できます。従業員は、自分専用のコードまたはログインを使用して、共有デバイスまたは個人用デバイスから調査にアクセスできます。各従業員の固有のトークンにより、1 ラウンドあたりのアンケート提出が 1 回に制限され、回答が正しいセグメントに貢献することが保証されます。

従業員が組織にデジタル接続されていない業界の企業は、キオスク モードを使用して従業員に同じデジタル アンケート エクスペリエンスを提供し、有意義なフィードバックを収集できます。

キオスク モードを単独で使用することも、他の調査チャネル (例: 電子メール) に加えて有効にすることで、従業員全員が同じ調査スケジュールに従うようになり、管理作業が軽減されます。複数の調査チャネルにアクセスできる従業員は、利用可能な方法のいずれかを使用して調査に回答できます。従業員がすでにアンケートを完了していて、別のチャネルを使用して再度アクセスしようとすると、アンケートは完了として表示され、回答をリセットするオプションが表示されます。

シングルサインオンが有効になっている企業は、 コンセプト: シングルサインオン調査リンク すべての従業員に固有のアンケート リンクを共有する機能。これにより、従業員は各自のアンケートにアクセスできます。リンクはユーザーの SSO 詳細を検証し、ユーザー固有のアンケートに移動します。ログインしていない場合は、続行する前にサインインするように求められます。このプロセスにより、他の従業員の Peakon アカウントでアンケートが完了することを防ぎます。管理者は、キオスクまたは任意の通信チャネルを介してこのリンクを共有できます。

使用することも可能です コンセプト: SMS アンケート通知 従業員にキオスクのサインイン資格情報とアンケートのリンクを通知します。どの追加の調査チャネルを有効にしたかに関係なく、キオスク モードの調査スケジュールで SMS 通知を有効にすると、SMS 通知にキオスク情報が含まれます。

サポートされている機能

- アンケートラウンド中またはソフトクローズフェーズ中にアンケート回答を送信します。
- オープンまたはソフトクローズフェーズ中にセルフサービスでアンケートの回答をリセットします。
- Workday によって有効になっている場合、調査属性 (例: シフトの希望) または機密性の高い調査属性 (例: 民族)への回答の提供。
- キオスク モードからのアンケート回答は、組織の機密性とデータ可視性のしきい値設定に準拠します。スコアやコメントがキオスク調査からのものかどうかを推測することはできません。
- 非アクティブによる調査セッションのリセット期間を構成可能。例: 共有デバイスを選択した場合、5 分間操作がないとセッションはリセットされます。
- 調査スケジュールの言語設定に基づいた複数の言語サポート。
- 調査と質問の対象設定は、通常の調査と同じです。
- テストラウンド。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

構成

各調査スケジュールごとにキオスク モードを個別に構成する必要があります。キオスク モードを構成した後、**[キオスク URL]** セクションで **[キオスクのプレビュー]** を クリックしてプレビューできます。 見る キオスクモードを有効にする 手順についてはこちらをご覧ください。

キオスク モードを有効にするときは、次の操作を行う必要があります。

- キオスク調査の種類を選択します。
- キオスク調査 URL を作成します。
- 従業員が個人デバイスを使用するか共有デバイスを使用するかを選択します。例: 共同のタブレット。

キオスクタイプ	説明
再利用可能なキオスクコード	再利用可能なキオスク コードは 1 ラウンドから次のラウンドまで変更されないため、従業員は独自のコードを継続的に使い続けることができます。必要に応じて、従業員の再利用可能なコードを再生成することもできます。 スケジュールでキオスク タイプとして再利用可能なコードを選択すると、コードをエクスポートできるようになります。このエクスポートを使用してコードを配布できます。例: 郵送または最前線の管理者を通じて。 コードをエクスポートするには、**[管理] > [従業員] > [エクスポート >]**に移動します。 キオスク コード 権限を持つアクセス制御グループのユーザーのみがコードをエクスポートできます。
ワンタイムキオスクコード	各従業員は、新しい調査ラウンドごとに再生成される一意のワンタイム コードを使用できます。 コードをエクスポートするには、**[管理] > > [スケジュール] > > [キオスク の > 表示] > > [スケジュール内のすべてのエクスポート]**に移動します。 注 : 「 スケジュールをすべてエクスポート」 ボタンは、調査ラウンドが開始した後にのみ表示されます。
従業員番号と名	従業員は、氏名と従業員番号を入力して調査にアクセスします。従業員番号と名は、従業員レコードの情報と一致する必要があります。 この方法は管理作業が最も少ないですが、特殊文字や複数の名前がある場合に混乱が生じることがよくあります。 一般的なアクセスの問題の進め方やトラブルシューティング方法に関するポリシーを伝えます。例:「名」 フィールドに姓以外のすべての名前を入力するように標準化している場合は、従業員に姓以外のすべての名前を入力するように指示します。

調査参加者の体験

従業員が組織のキオスク アンケートの URL を開くと、まず組織が選択した方法を使用して認証する必要があります。Peakon がシステム内の一致に基づいて従業員を識別すると、そのページは従業員をアンケートに誘導します。アンケートには、従業員が最後に回答した内容に基づいて、有効に設定した従業員の回答期限が迫っている質問が表示されます。

従業員は、管理者が共有した SSO 調査リンクを使用して調査にアクセスすることもできます。SSO 調査リンクは、従業員を独自の調査に直接誘導するユニバーサル リンクです。

アンケートで複数の言語を有効にしている場合、アンケートはスケジュールの アンケート設定 タブで選択した最初の言語で表示されます。従業員は言語ドロップダウンメニューを使用して言語を変更できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

従業員はキオスク リンクを開いて詳細を再度入力することで、アンケートをリセットできます。例: 会社が再利用可能なコードをキオスク方式として使用している場合、従業員はキオスク リンクで再利用可能なコードを再入力することで、アンケートに再度アクセスできます。リンクには回答は表示されません (通常のアンケートと同様) が、アンケートラウンドがまだ開いているかソフトクローズ期間中の場合は、アンケートをリセットするオプションが表示されます。

推奨事項

- 期待を管理するために、早期かつ定期的にコミュニケーションをとってください。
- 従業員が勤務時間中にアンケートに回答する時間を確保してください。
- 該当する場合は、予期しない遅延を軽減し、利害関係者による採用を増やすために、早めに労働組合と連携してください。
- オンライン QR コード ジェネレーターを使用して、キオスク アンケートにリンクする一意の QR コードを作成します。従業員はモバイル デバイスのカメラで QR コードをスキャンし、関連付けられた URL を開くことができます。
- ログイン、コメントの投稿、質問のスキップに関する手順を印刷します。従業員が認証の詳細を確認する必要がある場合は、管理者の連絡先の詳細も含めてください。
- 共有デバイスを使用している場合は、アンケートのサインイン ページをデスクトップまたはブラウザーに保存します。
- 調査、認証の詳細、調査の頻度、期待される結果に関する情報とともに、Peakon を新入社員のオンボーディングに統合します。
- 従業員に参加の時間を与えて、現場の管理者を関与させ、参加と関与を促進します。調査結果を共有する準備ができたら、サイト管理者も連絡先になります。
- フィードバックを提供することの重要性を説明する上級管理職による短いビデオは、参加を促進するのに役立ちます。
- 調査結果をブルーカラー従業員に伝えるには、追加の考慮が必要です。例: タウンホールミーティング、ポスター、ロッカードロップ、ニュースレター。

制限事項

- メールアドレスを持たない従業員は通知を受信できません。例: アンケートのリンク、リマインダー、コメントの返信、確認など。
- 従業員の機密性を保護するため、キオスク アンケートのスコアとコメントには、キオスク アンケートからのものであることが示されません。ただし、メールアドレスを持たない従業員のコメントに誰かが返信した場合、その従業員は通知を受信できず、返信することもできません。
- 個人用ダッシュボードを有効にした場合、キオスク モードを使用している従業員は、アンケートの終了時に個人用ダッシュボードにサインインしたり、個人用ダッシュボードからコメントの返信に返信したりできなくなります。これは、個人用ダッシュボードでは一致する電子メール アドレスによる認証のみがサポートされるためです。現在、SMS を使用してモバイル アプリ (および個人用ダッシュボード) にアクセスするための早期アクセス プログラムがあります。見る FAQ: メールの代わりに電話番号を使用してサインインすることは可能ですか? 。
- 従業員がアンケートを完了せずに退職した場合、アンケートの回答は保存されません。この問題を解決するために、従業員に退出するかどうかを確認するプロンプトが表示されます。
- 従業員の機密性を保護するため、エンゲージメントの概要はキオスクでは利用できません。
- 電子メールとキオスク モードの両方からアンケートに回答できる従業員は、キオスク モードのみの従業員と比較して、追加の機能にアクセスできます。例: 個人用ダッシュボードとコメント返信の可視性。
- Peakon では、各従業員が調査にアクセスするために使用した方法に関するレポートは提供されません。ただし、セグメント ターゲティングを使用すると、電子メール従業員とキオスク従業員を区別することができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: シングルサインオン調査リンク

背景

シングル サインオン (SSO) 調査リンクは、従業員を調査に直接誘導するユニバーサル URL です。これにより、場所やデバイスに関係なく、すべての従業員が迅速かつ簡単に調査にアクセスできるようになるため、調査エクスペリエンスが向上します。

アクセスすると、SSO 調査リンクによってユーザーの SSO 詳細が検証され、ユーザーは直接固有の調査に進みます。ユーザーにアクティブな SSO セッションがない場合は、Web ページは続行するためにユーザーにログインを要求します。

SSO 調査リンクはユーザーの SSO 詳細を検証し、別の従業員の Peakon アカウントで誤って調査が完了してしまうことを防ぎます。

従業員に複数のアンケートスケジュールが割り当てられている場合は、リンクを通じて両方のアンケートを完了できます。システムは最初に開始された調査を提示します。

構成

管理者は、管理 > 統合 > シングル サインオン タイルの 調査リンク タブにアクセスできます。

組織内に電子メール アドレスを持たない従業員がいる場合は、 名前 *ID* 設定を 従業員番号に設定してアクセス方法を設定します。**Email**に設定されている場合、従業員はログインにメールを使用する必要があります。

管理者は必要に応じて SSO 調査リンクを表示し、従業員と共有できます。

この機能を利用するために、従業員と管理者は個人のダッシュボードへのアクセスを必要としません。

推奨事項

- 調査を開始する前に、この調査アクセス方法について従業員に通知します。簡単にアクセスできるようブックマークできるユニバーサル リンクであることを知らせます。
- トレーニング資料では、SSO 調査リンクを使用するとデスクレス ワーカーが同じ調査リンクを再利用できることを説明します。

制限事項

- この機能は、カスタムサブドメインを有効にしている企業のみが利用できます。
- 管理者は従業員とリンクを共有する必要があります。SSO 調査リンクは Peakon を通じて自動的に共有されません。

relatedlinks
概念
コンセプト: シングルサインオン

コンセプト: SMS アンケート通知

スケジュールの **SMS** タブで直接、SMS を調査チャネルとして有効にすることができます。有効にすると、従業員記録に電話番号が登録されている従業員は、SMS 経由でアンケートを受け取ります。回答しなかった場合は、アンケートの中間とその後 4 日ごとにリマインダーの SMS が送信されます。この機能は、組織に追加費用なしでご利用いただけます。

従業員は複数の調査チャネルを通じて調査を受け取ることができますが、同じ調査ラウンドに回答できるのは 1 回だけです。

言語検出

SMS メッセージの言語設定では、電子メール通知と同じフォールバック ロジックと順序が使用されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

1. スケジュール上の最初の言語。
2. 従業員記録言語。
3. 従業員が最後にサインインしたときのブラウザ言語。
4. 最後の頼みの綱としての英語。

SMSの購読解除

SMS メッセージの登録を解除したり、再度登録したりするには、STOP または START を送信します。

- 米国: +1 (415) 341-9369
- 英国: +44 7862133788
- カナダ: +1 (778) 400-2438
- オーストラリア: +61 480090894
- デンマーク: +45 81827126
- スウェーデン: +46 701926936
- フィンランド: +358 454948601

SMS配信率

Peakon は、SMS 配信用の一般的な外部プロバイダーである Twilio を利用します。

Twilio の国固有の規制により、参加者が SMS 経由のアンケート通知をオプトアウトできない場合があります。

通常、エンゲージメント アンケートを SMS 経由で送信すると、ほとんどの国の携帯電話で問題なく機能します。ただし、SMS テクノロジーは本質的に電子メールよりも信頼性が低く、配信率は国固有の規制、通信事業者、加入者の構成によって影響を受ける可能性があります。その結果、従業員は期待どおりに SMS 経由でエンゲージメント アンケートを受信できない可能性があります。

すべてのアンケート参加者に SMS が配信されることを保証することはできませんのでご了承ください。一部のネットワークでは、数値送信者 ID からのメッセージ、不適切なコンテンツを含むメッセージ、URL を含むメッセージをブロックする強力なフィルタリング対策が実装されています。さらに、一部の通信事業者は、最近のメッセージと同一の内容のメッセージをブロックする場合があります。

従業員が SMS 経由でエンゲージメント アンケートを受信していない場合は、Workday サポートに連絡して問題を調査し、必要に応じて SMS を再送信してください。ただし、SMS の配信が当社の管理外となる状況もございます。

SMS 経由のエンゲージメント アンケートの最高の配信率を確保するには、従業員が全体的なエンゲージメント アンケートを受信する各国で、少なくとも 1 人の従業員に必ずテスト アンケートを送信してください。

電話番号のアップロード

インポート テンプレートをダウンロードし、ファイルにある電話番号の形式を参照することをお勧めします。インポートが認識できるように、電話番号の列に「*Phone*」と 表示されていることを確認してください。電話番号には市外局番を含める必要があります。インポートを機能させるには、電話番号の形式がテキストである必要があります。

ライブラウンド中に電話番号を追加または編集すると、まだ回答していない従業員に SMS でアンケートが送信されます。これは、別の調査チャネルからすでに取得されている可能性のある調査リンクと同じものです。

アンケートの送信者

SMS メッセージは、キャリア ネットワークと受信者の所在地に基づいて、ローカル電話番号から送信されます。お客様のサービスに受信者の国の電話番号が含まれていない場合、メッセージを配信するために別の番号を選択する前に、まず SMS 対応の米国の番号の使用を試みます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

通知テンプレート

- 新しいアンケート:<送信者> は、<会社名> を最高の職場にするために、いくつかの質問に回答してご協力をお願いします: <個別のアンケートリンク> すべての *SMS* 通知を停止するには、「*STOP*」と返信してください。
- リマインダー: 数分ほどお時間をいただき、いくつかの質問にご回答いただき、<会社名> を最高の職場にするためにご協力ください: <個人アンケートのリンク> すべての *SMS* 通知を停止するには、「*STOP*」と返信してください。
- 新しいキオスク調査: <送信者> は、<会社> を最高の職場にするためにあなたの協力を求めています。個人コード<コード>を使用していくつかの質問に答えてください: <キオスク調査リンク> すべての*SMS*通知を停止するには、「*STOP*」と返信してください
- キオスクアンケートのお知らせ: 個人コード <コード> を使用していくつかの質問にご回答いただき、<会社名> を最高の職場にするためにご協力ください: <キオスクアンケートのリンク> すべての *SMS* 通知を停止するには、「*STOP*」と返信してください

relatedlinks
参考
参考: SMS通知がサポートされている場所

コンセプト: ダイジェストメール通知

背景

ダイジェスト メールは、リーダーがメールで受け取るダッシュボードの概要です。

ダイジェスト メールをトリガーする通知は複数あります。組織は、リーダーがダイジェスト メールを自動頻度 (期限通知によってトリガー) で受信するか、調査ラウンドの終了までダイジェスト メールを遅らせるかを選択できます。

ダイジェスト メールには、Peakon で複数のエリアを管理するユーザーの複数のダッシュボードの概要が含まれます。対象となるマネージャーごとに、1 日に最大 1 通のダイジェスト メールが送信されます。

前提条件

ダッシュボードへのアクセス権を持つすべてのリーダーは、次の 3 つの条件をすべて満たしている場合、ダイジェスト メールを受信する資格があります。

- リーダーには、ダイジェスト メールの送信時にダッシュボードにアクセスするために必要な権限があります。
- ダッシュボードは組織のデータ可視性のしきい値を満たしています。
- 自動 オプションを選択した場合、ダッシュボードに通知が表示されます。

ダイジェスト メールを非アクティブ化することはできませんが、アクセス権限を使用して、受信するユーザーを制御することはできます。例: ダイジェスト メールを受信しないユーザーのアクセス制御グループを非アクティブ化します。

ダイジェスト メールを受信するために必要な権限は次のとおりです。

- アクセス統計。
- アクセス [..] コメント (例: アクセス ドライバー コメント)。
- リアルタイムでコメントにアクセスします (自動 ダイジェスト頻度を使用している場合) 。

注 :

ダイジェスト メールを受信するために、マネージャー自身がアンケートに参加する必要はありません。ダイジェスト メールの目的は、管理者が管理するダッシュボードの更新を管理者に通知することです。

例: 対象の従業員に対してパイロット サーベイを実行する場合、パイロット サーベイの結果としてダッシュボードが再計算されると、その従業員のマネージャーにダイジェスト メールが送信されることがあります。ダッシュボードの再計算をトリガーする条件を確認するには コンセプト：強みと注力分野 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

発送時間

ダイジェスト メールの送信時間は 06:00 UTC です。

Peakon は 14:00 UTC に 2 回目のチェックを実行し、まだ期限が切れていない残りのダイジェスト メールを取得します。例: 最初のバッチでは発送に問題がありました。

Peakon は、ダッシュボードで焦点領域の更新がある場合、調査ラウンドの合間にダイジェスト メールを送信することもできます。例: 上級管理者があなたに重点領域を設定しました。

メールの内容

ダイジェスト メールには複数のコンポーネントが含まれており、受信メールの内容は通知の種類、調査の設定、および管理者のアクセス権限によって異なります。

ダイジェスト メールにはさまざまなバリエーションがありますが、ダイジェストには常に、期限通知のスナップショット、ダッシュボード リンク、および関連するサポート ドキュメントへのリンクが含まれます。さらに、ダイジェスト メールには、各質問セットの主なスコア、参加指標、および関連するマイクロコースの提案などを含めることができます。

次の通知によりダイジェスト メールが送信されます。

- 新しいコメント。
- Peakon は新たな強みまたは重点分野を特定しました。
- Peakon は推奨フォーカス領域を削除しました。
- 誰かが新しいフォーカス領域を承認または手動で設定しました。
- 誰かが推奨された焦点領域を無視しました。
- 誰かがフォーカスエリアを削除しました。
- Peakon は新しい強調表示されたセグメントを識別しました。
- エンゲージメントまたは eNPS スコアは前回のラウンド以降増加または減少しました。
- PowerPoint プレゼンテーションに、前回の調査のデータが含まれるようになりました。
- Peakon は潜在的にセンシティブなコメントを検出しました。
- 誰かがダッシュボードにアクションを設定しました。

複数のセグメントを管理している場合、受信するダイジェスト メールには、管理するダッシュボードごとにセクションが含まれます (ダッシュボードが組織の表示しきい値を満たしている場合)。

ダイジェスト メールの内容をプレビューしたりカスタマイズしたりすることはできません。

注 :

ダイジェスト メールは各マネージャーのアクセス制御権限に従い、マネージャーが対応できないダイジェスト通知を受信しないようにします。

例: 組織のマネージャーがコメントにアクセスできず、ダイジェスト メールを *[自動]*に設定している場合、マネージャーはラウンド中にダイジェスト メールをほとんど (またはまったく) 受信しない可能性があります。これは、新しいコメントの通知がアンケートラウンド中に最も頻繁に発生するダイジェスト トリガーであるためです。マネージャーはラウンド終了時にダイジェストを受け取りますが、コメント欄は含まれません。

構成

各調査スケジュール内で、ダイジェスト メールの頻度を自動または調査ラウンドの終了時に設定できます。見る ダイジェストメールの頻度を設定する 手順についてはこちらをご覧ください。

オプション	説明
自動	ダッシュボードに通知がある場合、可視性のしきい値を超えるマネージャーに毎日ダイジェスト メールを送信します。
ラウンドの終了時	調査ラウンドの終了時に、可視性のしきい値を超えるマネージャーにダイジェスト メールを送信します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

オプション	説明
	注： 調査期間中に重点領域が更新された場合 (例: 上級リーダーがマネージャーに代わって重点領域を承認または却下した場合)、セグメント マネージャーには翌営業日にダイジェスト メールが送信されます。

アンケート期間中にダイジェスト メールの頻度を切り替えることもでき、変更はすぐに有効になります。例: 自動ダイジェスト メールに切り替えると、対象となるマネージャーは、通知がある場合、翌日からメールを受信するようになります。ラウンド終了ダイジェストに切り替えると、デイリーダイジェストは停止します。

アンケートスケジュールでメールの送信を無効にしても (例: キオスクアンケートの場合)、ダイジェスト メールの送信は無効になりません。

受信者は電子メールの購読を個別に管理し、必要に応じてダイジェスト メールの購読を解除できます。ダイジェスト メールの登録を解除しても、他のメールには影響しません。受信者は、Peakon アカウントで通知設定を構成することで再登録できます。

制限事項

- Peakon ユーザー インターフェイスでダイジェスト メールをプレビューすることはできません。ダイジェスト メールは、通知の種類、アンケートの設定、アクセス権限に応じてユーザーごとに異なります。
- ダイジェスト メールの送信者、件名、または内容を変更することはできません。
- ダイジェスト メールを再送信したり、ダイジェスト メールの送信を手動でトリガーしたりすることはできません。アンケート中およびアンケート終了後にマネージャーのアクセスを無効にした場合、後でアクセスを有効にしたときにダイジェスト メール通知を再度トリガーすることはできません。回避策として、アクセス制御グループを通じてダッシュボードへの招待をマネージャーに一括通知することができます。マネージャーはダッシュボードの通知タブにアクセスして、ダイジェストに含まれるはずだった情報にアクセスできるようになります。
- マネージャーに代わってメールのダイジェストを再登録することはできません。
- 従業員がコメントを送信した後、アンケートをリセットすると、このコメントはダッシュボードに表示されなくなります。ただし、マネージャーがすでに日次ダイジェストを受け取った後に従業員がこのアクションを完了した場合、コメントの一部がそのメールに表示されるため、マネージャーが見ることができます。

relatedlinks
タスク
ダイジェストメールの頻度を設定する
参考
FAQ: ダイジェスト メールを受信しなかったのはなぜですか?

参考：アンケート参加者向けメール

Peakon はすべてのメールを app@peakon.com メール アドレスから送信します。 参照 コンセプト: メール配信 この送信者からのメールを許可する方法については、こちらをご覧ください。

メールの購読は、プロフィール設定またはメール内の購読リンクを通じて管理できます。 見る 通知サブスクリプションの管理 。

メールの種類	説明	発送時間	構成
アンケートメール	個人アンケートのリンクへのリンク。 最初のアンケート メールには、アンケート メールのテキストと、それに続く最初のアン	スケジュールの送信時間をカスタマイズした場合、または従業員レコードのタイムゾーンを追加した場合を除	次のことが可能です: • 電子メールの送信を有効または無効にします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	ケートの質問が表示されます。後続のアンケートメールは質問で始まり、その後にアンケートメールのテキストが続きます。最初の電子メール注文とその後の電子メール注文は、従業員ごとに個別に送信されます。	き、午前 9:00 UTC になります。 従業員のタイムゾーンを手動で更新するには、 従業員レコードのタイムゾーンをインポートする 。	• 件名とメール本文をカスタマイズします。 • ローカリゼーションをカスタマイズします。 • 管理 > ブランディングの件名の前にブランドプレフィックスを追加します。 • 管理 > > スケジュール > > 表示 > > メール > メールのプレビュー でアンケートのメールをプレビューします。
アンケートのリマインダー	現在のアンケートにまだ回答していない場合、個人アンケートのリンクへのリンク。	リマインダー メールの送信時間はアンケートの送信時間と一致します。 • 最初のメールはアンケート調査の半分が終わったときに届きます。 • 以降のメールは 4 日ごとに届きます。 管理者が手動でリマインダーをトリガーしない限り、リマインダーメールは営業日にのみトリガーされます。手動リマインダー メールは自動リマインダーのスケジュールには影響しません。	管理者は手動でインスタントリマインダーをトリガーするか、 アンケートリマインダーの日付を設定する 。 手動でトリガーされたリマインダー メールは、自動リマインダーのスケジュールには影響しません。 このメールをプレビューすることができます: 1. 管理 > スケジュール > ビューに移動します。 2. [リマインダーの送信] オプションの横にある [プレビュー] をクリックします。 3. [リマインダーメールのプレビュー]を選択します。
再活性化	従業員が 3 回連続してアンケートをスキップすると、アンケートメールとリマインダーメールが再アクティブ化メールに置き換えら	アンケートやリマインダーメールの頻度を反映します。	このメールは、「管理 > > スケジュール > > メールの > 表示 > > 再アクティブ化メールのプレビュー」でプレビューできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	れます。 現在の参加指標を提供することで、従業員を奨励しようとします。 再アクティブ化を 3 回試行すると、アンケートは従業員への通常のメールに戻ります。 従業員が 3 回連続してアンケートをスキップした場合、再アクティブ化メールが再度送信されます。		
コメントの確認	あなたが送信したコメントを誰かが承認しました。	機密保持のため、ランダムな遅延を伴い、ほぼ瞬時に実行されます。	N/A.
コメント返信	あなたが送信したコメントに誰かが返信しました。メール内のリンクをクリックして返信することができます。組織で個人用ダッシュボードを使用している場合は、リンクをクリックすると最初にサインインするように指示されます。	機密保持のため、ランダムな遅延を伴い、ほぼ瞬時に実行されます。	管理者は、管理 > > データ設定 > > コメント > 会話メール コンテンツで、コメント返信メールのコメント プレビューを無効にすることができます。
新たな焦点領域	マネージャーは、チームのダッシュボード上の重点領域にコミットしています。 重点領域のスコアを向上させる方法について、機密のチーム提案を提出できます。	インスタント。	N/A.
共有ダッシュボード	あなたが参加しているセグメントのダッシュボードが他のユーザーによって共有されました。メールには、ダッシュボードを共有したマネージャーの名前とダッシュボードの名前が記載されています。	インスタント。	ダッシュボードを共有しているマネージャーは次のことができます。 • 共有可能なリンクを非公開にするか、サインインを必要とするかを選択します。 • ダッシュボードをセグメント内のすべての従

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
			業員と共有します。 • 従業員に電子メールで送信せずに共有可能なリンクを生成します。 • 共有可能なリンクを取り消します。 管理者は、「管理」>「データ設定」>「共有」にアクセスし て、現在共有されているダッシュボードを表示したり、プライバシーステータスを変更したり、アクセスを取り消したりできます。
個人ダッシュボードの有効化	アクティベーションリンクをクリックするか、個人用ダッシュボードを初めて開くことによって、個人用ダッシュボードをアクティベートしました。	インスタント。	N/A.
パスワードをお忘れですか	パスワードを回復するための確認。	インスタント。	N/A.
パスワードの変更	パスワードを変更したことの確認。	インスタント。	N/A.
マジックリンク	アプリにログインするときにマジックリンクオプションを選択しました。	インスタント。	N/A.

参考: マネージャーと管理者向けのメール

Peakon はすべてのメールを app@peakon.com メール アドレスから送信します。 参照 コンセプト: メール配信 この送信者からのメールを許可する方法については、こちらをご覧ください。

メールの購読は、プロフィール設定またはメール内の購読リンクを通じて管理できます。 見る 通知サブスクリプションの管理 。

メールの種類	説明	発送時間	構成
ダッシュボードへの招待	管理者があなたのアクセスを通知しました。サインインするには、メール内のリンクをクリックしてください。	インスタント。	管理者は、 アクセス コントロール 内または従業員レコードのアクセス コントロール タブで [通知]ボタンをクリックしてマネージャーに通知できま

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
			す。 通知ボタンの横でメールをプレビューすることもできます。 次の場合にのみ通知が可能です: • 彼らはアクティブなアクセス制御グループに属しています。 • グループにはダッシュボードへのアクセスが有効になっています。
アカウント確認とアカウント確認リマインダー	管理者として会社用のアカウントを作成したので、メール アドレスを確認する必要があります。	インスタント。	N/A.
アクセスの削除	管理者があなたの管理者アクセスを取り消しました。	インスタント。	N/A.
パスワードをお忘れですか	パスワードを回復するための確認。	インスタント。	N/A.
パスワードの変更	パスワードを変更したことの確認。	インスタント。	N/A.
マジックリンク	アプリにログインするときにマジックリンクオプションを選択しました。	インスタント。	N/A.
今後のアンケートのお知らせ	以下の機会を提供します: • 従業員の記録を確認します。 • 従業員と管理者に次のラウンドを思い出させます。 • 調査スケジュールを最終編集します。 電子メールには、受信側のマネージャーまたは管理者が管理するダッシュボード、今後の調査の対象となる従業員が含まれているかどうか、およびマネージャーのダッシュボー	調査開始の 4 暦日前、UTC 午前 3 時。	管理者は、 アクセス制御で各グループに対してこの通知を有効にすることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	ドが表示しきい値を満たしているかどうかがリストされます。 このメールは、月次よりも高い頻度のスケジュールには適用されません。		
参加率が低い	アンケートが終了する前に、チームまたは会社に参加を促すためのリマインダーです。 各調査頻度には低い参加基準があります: • 週次: < 40% • 隔週: < 50% • 月次: < 60% • 四半期ごとまたはそれ以下: < 70% 電子メールには、受信側のマネージャーまたは管理者が管理するダッシュボードがリストされます。すべてのセグメントを含む通知をトリガーするには、1 つのダッシュボードのみが低参加しきい値を下回っている必要があります。 メールから直接ダッシュボードにサインインすることも可能です。	従業員アンケートのリマインダーを反映します: • 最初のメールはアンケート調査の半分が終わったときに届きます。 • 以降のメールは 4 日ごとに届きます。 管理者が手動でリマインダーをトリガーしない限り、参加率の低いメールは営業日にのみトリガーされます。	管理者は、 アクセス制御で各グループに対してこの通知を有効にすることができます。 このメールをプレビューすることができます: 1. 管理 > スケジュール > ビューに移動します。 2. [リマインダーの送信] オプションの横にある [プレビュー] をクリックします。 3. [参加率の低いメールのプレビュー]を選択します。
ダイジェスト	自動 ダイジェストまたは ラウンド終了 ダイジェストのどちらを使用しているかに応じて、新しい通知のダイジェストまたは最新の調査ラウンドの概要が表示されます。 すべての条件が満たされている場合、リーダーはダイジェスト メールを受信します。 • 彼らはアクティブなアクセス制	送信時間はダイジェスト メールの種類によって異なります。 • 自動: リーダーに未読コメントがある場合、毎日 06:00 UTC。 • ラウンドの終了: 調査ラウンドが終了した翌日の 06:00 UTC (週末を含む)。	各スケジュールのダイジェスト メールの設定を直接管理します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

メールの種類	説明	発送時間	構成
	御グループに属しています。 • グループにはダッシュボードへのアクセスが有効になっています。 • リーダーのダッシュボードは、データ可視性のしきい値を満たしています。 • ダッシュボードに更新があります。 ダイジェスト メール内のセクションは、アクセス制御内で各リーダーがアクセスできる機能に対応しています。		
チームの提案ダイジェスト	従業員が過去 24 時間以内に提出した新しいチーム提案のダイジェスト。 メールの宛先: • 標準マネージャー セグメントのレベル 0 マネージャー (直属の部下または全部下) • 標準マネージャー セグメントの手動で設定されたセグメント マネージャー (直属の部下またはすべての部下)	毎日月曜日から金曜日まで、マネージャーの従業員レコードのタイムゾーンの午前 9 時。	N/A.
個人的なコメントの謝辞ダイジェスト	従業員が前日にコメントに対して受け取ったすべての確認を要約します。	1 日 1 回、マネージャーが前日に 1 件以上のコメントを確認した場合にのみトリガーされます。	個人ダッシュボードが有効になっている場合、電子メールには個人ダッシュボードのコメント ページへのリンクが含まれます。個人ダッシュボードが無効になっている場合、電子メールにはコメント テキストと管理者による確認が含まれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

メールの種類	説明	発送時間	構成
会話の返信	あなたが開始したコメント会話に対する従業員または他のマネージャーからの応答。あるいは、あなたに報告する従業員が開始した会話。	インスタント。	N/A.
内部メモ	アンケートのコメントに対する @メンション、または参加している社内コメント会話の更新。	インスタント。	N/A.
アクションのリマインダーメール	今週中に実行する必要があるアクションがあります。	月曜日 06:00 UTC。	N/A.
慎重に扱うべきコメント	管理しているダッシュボードに、従業員が機密性の高いコメントを送信しました。	インスタント。	アクセス制御の すべての従業員 タイプのグループごとにこの通知を有効にすることができます 。
切断された従業員の同期	ユーザー プロビジョニングの統合は自動的に切断されました。メールにはトラブルシューティングの推奨手順が記載されており、管理者がすぐに統合を再接続するのに役立ちます。 このメールはカスタム統合には適用されません。	インスタント。	N/A.
従業員の同期が完了しました	手動でトリガーされた同期が完了しました。同期中にエラーまたは警告が発生した場合、それらは Peakon の統合領域に引き続き表示されます。 このメールはカスタム統合には適用されません。	インスタント。	N/A.

relatedlinks
参考
FAQ: 参加率の低いメールの基準は何ですか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考: 通知サブスクリプション

この記事では、Peakonの個人ユーザープロフィールに表示される通知の種類について説明します。これにより、ユーザーは 通知サブスクリプションの管理 これらの通知について。

他の人に代わって登録を解除したり、再度登録したりすることはできません。一部の電子メール タイプは、アンケートおよびアクセス制御設定で非アクティブ化できます。

メール通知の概要

カテゴリ	Eメール通知
一般	• Peakonで管理者として招待されている • Peakonで管理者ではなくなった • 新しいチーム提案を受け取りました (日次サマリ)
アンケート関連のイベント	マネージャ: • 新しいアンケートラウンドがまもなく開始する • 慎重に扱うべきコメントが検出された • 誰かが会話にメモを追加した • 締め切りが迫っている、または締め切りに遅れているアクションがある • スコア、重点分野、コメントなどの更新を含む。最近Workday Peakon Employee Voiceで起こったことのサマリー • アンケートの参加率が低い 調査参加者: • 新しいアンケートが利用できるようになった • アンケートラウンドの終了が近づいている • 誰かがあなたのコメントにリアクションしました • コメントに対して誰かがコメントまたは返信した • しばらくアンケートに回答していない • マネージャがあなたのチームの重点分野に取り組むことをコミットした
統合関連のイベント	• エラーのために統合は自動的に切断されます • 手動で開始された同期は完了しました

Slack 通知の概要

カテゴリ	Slack通知
一般	• 新しいチーム提案を受け取りました (日次サマリ)
アンケート関連のイベント	• 新しいアンケートが利用できるようになった • アンケートラウンドの終了が近づいている

Microsoft Teams 通知の概要

カテゴリ	Microsoft Teams 通知
アンケート関連のイベント	• 新しいアンケートが利用できるようになった • アンケートラウンドの終了が近づいている

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考: SMS通知がサポートされている場所

地理許可	コード
アメリカ領サモア	(+1684)
アンドラ	(+376)
アンギラ	(+1264)
アンティグア・バーブーダ	(+1268)
アルバ	(+297)
上昇	(+247)
オーストラリア/ココス諸島/クリスマス島	(+61)
オーストリア	(+43)
バハマ	(+1242)
バーレーン	(+973)
バルバドス	(+1246)
ベラルーシ	(+375)
ベルギー	(+32)
ベリーズ	(+501)
バミューダ	(+1441)
ボスニア・ヘルツェゴビナ	(+387)
ボツワナ	(+267)
ブラジル	(+55)
イギリス領ヴァージン諸島	(+1284)
ブルガリア	(+359)
カナダ	(+1)
カナリア諸島	(+3491)
ケイマン諸島	(+1345)
チリ	(+56)
中国	(+86)
コロンビア	(+57)
クック諸島	(+682)
コスタリカ	(+506)
クロアチア	(+385)
キューバ	(+53)
キュラソー島およびカリブ海のオランダ (ボネール島、シント・ユースタティウス、シント・マールテン島、サバ)	(+599)
キプロス	(+357)

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

地理許可	コード
チェコ	(+420)
デンマーク	(+45)
ドミニカ	(+1767)
ドミニカ共和国	(+1809)
ドミニカ共和国	(+1809201)
ドミニカ共和国	(+1849)
ドミニカ共和国	(+1829)
エルサルバドル	(+503)
エストニア	(+372)
フェロー諸島	(+298)
フィジー	(+679)
フィンランド/オーランド諸島	(+358)
フランス	(+33)
フランス領ポリネシア	(+689)
ドイツ	(+49)
ジブラルタル	(+350)
ギリシャ	(+30)
グリーンランド	(+299)
グレナダ	(+1473)
グアドループ	(+590)
グアム	(+1671)
グアテマラ	(+502)
ハイチ	(+509)
ホンジュラス	(+504)
ハンガリー	(+36)
アイスランド	(+354)
インド	(+91)
アイルランド	(+353)
イタリア	(+39)
ジャマイカ	(+1876)
日本	(+81)
キリバス	(+686)
Kosovo	(+383)
ラトビア	(+371)

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

地理許可	コード
リヒテンシュタイン	(+423)
リトアニア	(+370)
ルクセンブルク	(+352)
マレーシア	(+60)
マルタ	(+356)
マーシャル諸島	(+692)
マルティニーク	(+596)
モーリシャス	(+230)
メキシコ	(+52)
ミクロネシア	(+691)
モルドバ	(+373)
モナコ	(+377)
Montenegro	(+382)
モントセラト	(+1664)
ミャンマー	(+95)
オランダ	(+31)
ニューカレドニア	(+687)
ニュージーランド	(+64)
ニカラグア	(+505)
ニウエ	(+683)
ノーフォーク島	(+672)
北マリアナ諸島	(+1670)
ノルウェー	(+47)
オマーン	(+968)
パキスタン	(+92)
パラオ	(+680)
パナマ	(+507)
パプアニューギニア	(+675)
ポーランド	(+48)
ポルトガル	(+351)
プエルトリコ	(+1787)
カタール	(+974)
大韓民国	(+82)
北マケドニア共和国	(+389)

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

地理許可	コード
ルーマニア	(+40)
ロシア/カザフスタン	(+7)
サモア	(+685)
サンマリノ	(+378)
サウジアラビア	(+966)
セルビア	(+381)
シンガポール	(+65)
スロバキア	(+421)
スロベニア	(+386)
ソロモン諸島	(+677)
南アフリカ	(+27)
スペイン	(+34)
セントクリストファー・ネイビス	(+1869)
セントルシア	(+1758)
サンピエール島とミクロン島	(+508)
セントビンセントおよびグレナディーン諸島	(+1784)
スウェーデン	(+46)
スイス	(+41)
タイ	(+66)
トンガ	(+676)
トリニダード・トバゴ	(+1868)
タークス・カイコス諸島	(+1649)
ツバル	(+688)
米領バージン諸島	(+1340)
アラブ首長国連邦	(+971)
イギリス	(+44)
アメリカ合衆国	(+1)
バヌアツ	(+678)
バチカン市国	(+379)
ウォリス・フツナ	(+681)
ザンビア	(+260)
ジンバブエ	(+263)

relatedlinks
概念
コンセプト: SMS アンケート通知

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 参加率の低いメールの基準は何ですか?

以下の条件をすべて満たしている場合は、参加率が低いことを通知するメールを受け取ることができます。

- 参加度の低いメールを受信する 権限は、自分が所属するアクセス制御グループでアクティブになっています。
- セグメント、複数のセグメント、さらには会社レベルのビューを管理します。
- 管理しているビューの 1 つが参加の下限しきい値に達しており、表示しきい値を超えています。参加メールのしきい値が低い場合の詳細については 、「リファレンス: マネージャーおよび管理者向けメール」 を参照してください。

管理する各コンテキストは、調査ラウンド中に低参加しきい値に達した場合に、個別の低参加メールを受け取ります。

参加率の低さを示すメールには、それがどのコンテキストに関係するかが記載されており、複数の領域を管理する場合に留意すると役立ちます。例: 自分のチームを管理しますが、会社レベルの結果にもアクセスできます。メールには、メール送信時にその特定の調査ラウンドに参加したことも記載されます。この情報は、表示期間全体にわたる参加に関する集計された参加とは異なります。

relatedlinks
参考
参考: マネージャーと管理者向けのメール

FAQ: ダイジェスト メールを受信しなかったのはなぜですか?

組織は、リーダーが通知期限があるときに毎日ダイジェスト メールを受信するか、ラウンドの終了時にダッシュボードの概要として受信するかを選択できます。見る コンセプト: ダイジェストメール通知 詳細についてはこちらをご覧ください。

自動ダイジェストメール

メールがトリガーされる 06:00 UTC にすべての条件が満たされている場合は、毎日のダイジェスト メールを受信します。

- あなたはアクティブなアクセス制御グループに所属しています。
- あなたが所属するアクセス制御グループでは、ダッシュボードへのアクセスが有効になっています。
- ダッシュボードはデータ可視性のしきい値を満たしています。
- 通知期限があります。

ラウンド終了ダイジェストメール

メールがトリガーされる 06:00 UTC にすべての条件が満たされている場合は、ラウンド終了のダイジェスト メールを受信します。

- あなたはアクティブなアクセス制御グループに所属しています。
- あなたが所属するアクセス制御グループでは、ダッシュボードへのアクセスが有効になっています。
- ダッシュボードはデータ可視性のしきい値を満たしています。
- ダッシュボードでは、強みと重点領域の再計算プロセスが完了しました。

トラブルシューティング: アンケートメールが返送される

原因: アンケートメールは受信者のメールサーバーによって拒否された場合、返送されます。

バウンスされた電子メールは、電子メールがスパムに分類されたり、従業員が Peakon の電子メールの購読を解除したりすることとは異なります。

バウンスメールには 2 つの種類があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- ソフトバウンス。例: 受信者の受信トレイがいっぱいでした。従業員の電子メール送信を再度有効にすると、通常はソフトバウンスが解決されます。
- ハードバウンス。例: 入力ミスによりメールアドレスが間違っています。根本的な問題が解決されるまで、電子メールの送信を再度有効にすることはできません。

ソリューション: 解決策は主にバウンスの種類とその原因によって異なります。まず、メールが返送された従業員を特定します。

手順

セキュリティ: 従業員を管理します。

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. フィルター「電子メールステータス」を選択します。
3. フィルターを「バウンス」に設定します。
4. メールが返送された従業員の従業員レコードを開きます。[電子メール] フィールドの近くにある [再有効化] ボタンにマウス カーソルを合わせると、エラー メッセージが表示されます。

   バウンスされたメールを一括して再度有効にすることはできないことに注意してください。バウンスしたメールが大量に発生する場合は、グループ全体の考えられる原因を把握するために、従業員のサンプルをランダムにチェックすることをお勧めします。
5. エラー メッセージがソフト バウンスを示しているのか、ハード バウンスを示しているのかを識別し、適切な解決策を使用します。

タイプ	解決
ソフトバウンス	電子メール アドレスが正しく、根本的な問題が認識されていない場合は、[再有効化] をクリックして電子メールの送信を再試行します。 アンケートラウンドが開いている場合は、再送信は即時に行われます。電子メールが引き続きバウンスする場合、バウンス メッセージは残ります。
ハードバウンス	メールアドレスが正しいことを確認してください。確認事項: • タイプミス。 • 新しい姓。 • ドメイン。例: kinetar.com と kinetar.co.uk。 複数の電子メール アドレスに入力ミスが見つかった場合は、従業員をエクスポートし、修正した電子メール アドレスで再インポートすることで、一括更新できます。電子メール アドレスが有効で、アンケート ラウンドが開いている場合、Peakon は新しい電子メール アドレスに電子メールを自動的に再送信します。 データ インポートを使用して電子メール アドレスを更新する場合は、システムが既存の従業員を更新できるように、従業員 ID が同じままであることを確認してください。 電子メール アドレスがすでに正しい場合は、IT チームと協力して、[再有効化] ボタンにマウスを移動したときに表示されるエラー メッセージに表示されている問題を解決してください。問題を解決した後も、電子メールの送信を再度有効にして、問題が解決するかどうかを確認できます。

トラブルシューティング: 従業員のメールアドレスが間違っている

原因: 従業員が間違ったメールを追加した場合、アンケートを受信できず、これがタイプミスによるものである場合、そのメールは返送済みとしてマークされる可能性もあります。

ソリューション: できるだけ早く従業員の電子メールアドレスを修正してください。 統合を通じて従業員レコードを更新する場合は、人事システムで修正を行ってください。手動データインポートを使用して従業員レコードを更新する場合は、以下の手順に従って Peakon で変更を加えます。 ライブラウンド中に電

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

子メール アドレスを更新すると、Peakon は、まだ回答していない従業員にアンケートのリンクを即座に再送信します。 これは、電子メールが最初に送信されたか、または返送されたかには関係ありません。

手順

セキュリティ: 従業員を管理します。

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 間違った電子メール アドレスを持つ個人の従業員レコードを開きます。
3. メールアドレスを更新し、変更を保存します。

アンケートのブランディング

アンケート名と口ゴを上書きする

始める前に

セキュリティ: ブランディングを管理します。

(オプション) セキュリティ: セグメント ロゴも追加する必要がある場合は、 セグメントを管理します。

このタスクについて

調査のブランディングには以下が含まれます。

- 電子メールのプレフィックスと、調査名としての Peakon の言及内の調査名を上書きします。 サポートされているメールの種類については、 コンセプト：調査とセグメントブランディング 。
- 調査口ゴを追加します (会社の口ゴに加えて) 。
- (オプション) 会社名と口ゴをセグメントの名前と口ゴで上書きします。

作成する各ブランディング項目は、同じターゲットを使用する同等のスケジュールに対応します。異なるブランディングが必要なスケジュールが複数ある場合は、各スケジュールのターゲットに一致するブランディング アイテムを作成します。

標準の会社調査スケジュールのみを使用している場合は、標準の会社ブランディング項目を使用できます。

手順

1. 管理 > ブランディングに移動します。
2. 会社の ブランド化項目を開いて、標準の会社のスケジュールのブランド化を構成するか、カスタム スケジュールのターゲットに一致する新しいブランド化項目を作成します。
3. (オプション) ターゲット セグメントのブランディング アイテムで作業している場合は、**[ブランディング]** タブで **[会社のブランディング]** または **[ターゲットのブランディング]** を選択できます。 このタブは標準の会社ブランド項目には表示されません。

   ターゲット ブランディングでは、会社名と口ゴがセグメントの名前と口ゴに置き換えられます。 見る セグメント口ゴを追加する 手順についてはこちらをご覧ください。
4. **Engage** タブに移動します。
5. 「名前の上書き」を選択し、アンケート名を入力します。例:*YourVoice*。
6. (オプション) アンケート名をローカライズするには、**[翻訳を追加]** をクリックします。
7. アンケートのブランディング セクションに *YourVoice* 口ゴを追加します。

   アンケートの口ゴを PNG または JPG ファイルとしてアップロードできます。最良の結果を得るには、16:9 のアスペクト比を使用します。
8. ブランドの更新をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タスクの結果

結果は即時に有効となります。

ブランディング タブで ターゲット ブランディングを 有効にしていて、ターゲット セグメントに口ゴが含まれていない場合、アンケート メールに表示される口ゴは、セグメント名の自動生成された略語になります。

次のタスク

詳細 設定のすべての属性でセグメント ブランディング トグルが非アクティブになっていることを確認します。これらのトグルはデフォルトでは非アクティブですが、これらの設定をテストしたかどうかを確認することが重要です。

relatedlinks
概念
コンセプト：調査とセグメントブランディング
タスク
メールブランディングのプレビュー
プレビュー調査ブランディング
例
例: 標準会社スケジュールのアンケート名を上書きし、アンケート口ゴを追加する
例: 子会社の調査の調査名と口ゴを上書きする

会社名と口ゴを上書きする

始める前に

セキュリティ

- アクセス 制御の従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理権限を持ちます 。
- アクセス制御の 管理 セクションで、セグメントを管理し 、 属性の権限を管理します 。 管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

属性に対してブランディングを有効にすると、その属性のセグメントの従業員には、コミュニケーションにおいて会社名と口ゴの代わりにセグメント名と口ゴが表示されます。

例: ACME Corp および Kinetar というセグメントを持つ Entity という属性がある場合、各セグメントの従業員には、所属するセグメントに応じて、アンケートおよびアンケートのメールに ACME Corp または Kinetar の名前と口ゴが表示されます。

属性でブランディングを有効にすると、その属性のすべてのセグメントで調査内のブランディングが使用されます。複数の属性でブランディングを有効にしている場合、調査では最初にブランディングした属性からセグメントがブランド化されます。

注： 会社名と口ゴを上書きし て アンケート名と口ゴを指定する必要がある場合は、代わりに次の手順に従ってください: アンケート名と口ゴを上書きする 。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. ブランド化が必要な属性を開きます。例: エンティティ。
3. 属性の編集をクリックします。
4. 詳細設定 セクションに移動します。
5. セグメントを展開します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

6. ブランドセグメントの下のトグルを有効にします。
7. 「変更を保存」をクリックします。
8. セグメントロゴを追加する ブランド属性のすべてのセグメントに適用されます。

タスクの結果

結果は即時に有効となります。

ロゴのないセグメントを含む属性でブランディングを有効にした場合、アンケートメールに表示されるロゴは、セグメント名の自動生成された略語になります。

ブランド属性の値が空である従業員には、代わりに会社のブランドが表示されます。

relatedlinks
概念
コンセプト：調査とセグメントブランディング
タスク
メールブランディングのプレビュー
例
例: 任意の調査スケジュールで会社名と口ゴを上書きする

セグメントロゴを追加する

始める前に

セキュリティ

- アクセス 制御の従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理権限を持ちます 。
- アクセス制御の 管理 セクションで、セグメントを管理し 、 属性の権限を管理します 。 管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

属性に対してブランディングを有効にすると、関連付けられているすべてのセグメントの従業員のコミュニケーションでは、会社名と口ゴの代わりにセグメント名と口ゴが表示されます。したがって、ブランド属性のすべてのセグメントに口ゴを追加することをお勧めします。

特定のセグメントを対象とした調査スケジュールでターゲット ブランディングを有効にしている場合は、そのセグメントにのみ口ゴを追加するだけで十分です。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. ブランド化が必要な属性を開きます。例: エンティティ。
3. 最初のセグメントの横にある 「編集」 をクリックします。
4. 詳細 セクションを展開します。
5. セグメントロゴを追加します。
6. 「変更を保存」をクリックします。
7. 属性全体をブランド化した場合は、属性内の他のすべてのセグメントに対しても同じ操作を行います。

タスクの結果

結果は即時に有効となります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ロゴのないセグメントを含む属性でブランディングを有効にした場合、アンケートメールに表示されるロゴは、セグメント名の自動生成された略語になります。

relatedlinks
概念
コンセプト：調査とセグメントブランディング

プレビュー調査ブランディング

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

調査をプレビューして、調査参加者にとってのブランディング エクスペリエンスがどのように見えるかを把握することができます。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. プレビューする必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 右上隅の 「アンケートのプレビュー」を クリックします。

   オプション 1: 管理 > > ブランディングで対象の調査スケジュールの調査ブランディングを設定する場合は、 調査のプレビューをクリックします。

   オプション 2: 管理 > 属性でのみ属性のすべてのセグメントに対してセグメント ブランディングを設定する場合は、「カスタム プレビュー」 をクリックし、ブランド化された属性からセグメントを選択します。

relatedlinks
概念
コンセプト：調査とセグメントブランディング
タスク
アンケート名と口ゴを上書きする

メールブランディングのプレビュー

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

アンケートのメールをプレビューして、アンケート参加者にとってのブランディング エクスペリエンスがどのように見えるかを把握できます。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. プレビューする必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 「電子メール」 タブに移動します。
4. アンケートのプレビュー までスクロールし、 メールのプレビューをクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タスクの結果

管理 > > ブランディングでターゲット アンケート スケジュールのアンケート ブランディングを設定すると、メールのプレビューにターゲット セグメントのブランディングが表示されます。

管理 > 属性でのみ属性のすべてのセグメントにセグメント ブランディングを設定した場合、アンケートのスケジュールに関係なく、メールのプレビューでは自分が属するブランド セグメントが適用されます。

relatedlinks
概念
コンセプト：調査とセグメントブランディング
タスク
アンケート名と口ゴを上書きする
会社名と口ゴを上書きする

コンセプト：調査とセグメントブランディング

背景

ブランディングにより、各従業員は、なじみのない親会社やサードパーティの製品ではなく、雇用主として認識している会社のブランドに沿ったアンケートを受け取るようになります。

ブランディングにより次のことが可能になります。

- 会社名と口ゴを、特定の属性のセグメント名と口ゴで上書きします。例: 組織内の各エンティティにちなんで名付けられたセグメントを持つエンティティ属性を作成できます。
- アンケートメール内のアンケート名を上書きし、件名にプレフィックスを追加して従業員が認識しやすいようにします。例: アンケートに「Your Voice」という名前を付けた場合、メールの件名は「Your Voice: [件名テキスト]」になります。
- 会社の口ゴに加えて、調査の口ゴを追加します。例: 社内の調査マーケティング用に調査口ゴを作成した場合、この口ゴを調査口ゴとして設定できます。その場合、会社口ゴの代わりにアンケートの口ゴが表示され、アンケートの右上隅に会社口ゴが表示されます。

構成

すべての調査スケジュールにブランディングを適用することも、選択した調査スケジュールにのみブランディングを適用することもできます。

ブランディングは 2 つの方法で適用できます。

- 属性全体でセグメント ブランディングを有効にすると、すべての調査で会社名と口ゴがセグメント名と口ゴに置き換えられます。管理 > > 属性 >各属性のセグメント ブランディングを構成できます。複数の属性でブランディングを有効にしている場合、調査では最初にブランド化した属性のセグメントのみがブランド化されます。
- 調査スケジュールのブランディング アイテムを作成すると、調査名を上書きしたり、調査口ゴを追加したり、会社名と口ゴをターゲット セグメントの名前と口ゴに置き換えたりできるようになります。管理 > ブランディングでブランディングする調査スケジュールごとにブランディング項目を作成する必要があります。スケジュールごとにブランディング アイテムを 1 つだけ持つことができます。

複数の属性でブランディングを有効にしている場合、調査では最初にブランド化した属性のセグメントのみがブランド化されます。

サポートされているメール

- アンケートメール。
- リマインダーメール。
- 参加率の低いメール。
- ダイジェストメール。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

その他すべてのメールでは、会社全体のブランドが使用されます。

サポートされている機能

- 調査。
- マネージャーダッシュボードと個人ダッシュボードの質問とコメント。

おすすめ

組織に個別のブランドまたは子会社がある場合にのみ、セグメント ブランディングを使用することをお勧めします。従業員が最も共感し、認識するブランドを常に考慮してください。

アンケート名と口ゴがあり、個別の子会社がある場合は、代わりにアンケートのブランディングを使用することをお勧めします。

ブランディング セグメントには 1 つの属性のみを使用することをお勧めします。セグメント ブランディングに複数の属性を使用することは推奨されません。予期しない結果や一貫性のない結果が生じる可能性があります。

フォールバック ロジック

ブランディングでは、望ましい結果に応じて、複数の設定を組み合わせることがよくあります。Peakon は、ブランディング構成に特定の情報が欠落している場合にフォールバック ロジックを使用します。

- アンケートスケジュールのブランド化アイテムを作成し、 オーバーライド名 と アンケートの口ゴ 設定を空白のままにしておくと、 会社の ブランド化アイテムのアンケート名と口ゴがフォールバックとして使用されます (使用可能な場合)。
- ブランド セグメントに口ゴを追加せずに、 管理 > ブランディング で ターゲット ブランディングを有効にすると、フォールバックは会社名と口ゴになります。
- ブランド セグメントに口ゴを追加せずに、 管理 > 属性 で セグメント ブランディング を有効にすると、口ゴはセグメント名の略語になります。

relatedlinks
タスク
アンケート名と口ゴを上書きする
会社名と口ゴを上書きする

例: 任意の調査スケジュールで会社名と口ゴを上書きする

この例では、従業員がどの調査に参加しているかに関係なく、自社の子会社のブランドが表示されるようにする方法を示します。

このタスクについて

Kinetar は最近 Oscorp という会社を買収しており、同社は今後もこの名称で事業を継続する予定です。

Oscorp の従業員は、アンケートやアンケートのメールで自社の社名と口ゴを確認する必要があります。

会社名と口ゴをセグメント名または口ゴに置き換えるために、管理者は既に Oscorp セグメントと Kinetar セグメントを含むエンティティ属性を作成しています。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. エンティティ属性を開き、 属性の編集をクリックします。
3. **[詳細設定]** タブに移動し、**[セグメント]** セクションを展開します。
4. セグメントのブランディングを有効にします。
5. 「変更を保存」 をクリックして編集パネルを終了します。
6. Oscorp セグメントを見つけて、**[編集]**をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

7. **[詳細設定]** タブを展開します。
8. セグメント ロゴ 領域にロゴをアップロードします。
9. Kinetar セグメントに対して手順 6 ~ 8 を繰り返します。

   ブランド属性に Kinetar セグメントがあり、ロゴをアップロードしていない場合、調査ではロゴのフォールバック ソリューションとしてセグメント名の略語が使用されることに注意してください。あるいは、比較に必要ない場合は Kinetar セグメントを削除できます。その場合、Kinetar の従業員には標準の会社ブランドが適用されます。
10. 「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

結果は即時に有効となります。

Oscorp の従業員は、会社の標準スケジュールでも、将来的に他のターゲット スケジュールでも、自分の会社のブランドが表示されます。Kinetar の従業員は、引き続き自社のブランドを目にすることになります。

例: 標準会社スケジュールのアンケート名を上書きし、アンケートロゴを追加する

この例では、標準の会社スケジュールの調査名を変更し、調査ロゴを追加する方法を示します。

このタスクについて

Kinetar という会社がカスタム調査ロゴを作成し、その調査に *YourVoice* という名前を付けました。管理者は、Peakon の代わりに *YourVoice* 調査名を使用し、電子メールの件名のプレフィックスとして *YourVoice* が 表示されるようにしたいと考えています。

手順

1. 管理 > ブランディングに移動します。
2. 会社の ブランド項目を開きます。
3. **Engage** タブに移動します。
4. 「名前の上書き」を選択し、「*YourVoice*」と入力します。
5. (オプション) アンケート名をローカライズするには、**[翻訳を追加]** をクリックします。
6. アンケートのブランディング セクションに *YourVoice* ロゴを追加します。

   アンケートのロゴを PNG または JPG ファイルとしてアップロードできます。最良の結果を得るには、16:9 のアスペクト比を使用します。
7. ブランドの更新をクリックします。

タスクの結果

結果は即時に有効となります。

ブランディング タブで ターゲット ブランディングを 有効にしていて、ターゲット セグメントにロゴが含まれていない場合、アンケート メールに表示されるロゴは、セグメント名の自動生成された略語になります。

次のタスク

詳細 設定のすべての属性でセグメント ブランディング トグルが非アクティブになっていることを確認します。これらのトグルはデフォルトでは非アクティブですが、これらの設定をテストしたかどうかを確認することが重要です。

例: 子会社の調査の調査名と口ゴを上書きする

この例では、子会社の調査の調査名を変更し、調査口ゴを追加する方法を示します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

Kinetar という会社はすでに、カスタム調査名と口ゴ 「*YourVoice*」を使用しています。

テクノロジー & イノベーション事業部門は、会社の他の部門とは独立して機能します。テクノロジー＆イノベーションが要求したブランディング要件は次のとおりです。

- カスタム調査名と口ゴ:*Have Your Say*。
- Kinetar の会社名と口ゴ。

カスタム調査名と口ゴを追加するには、別の調査スケジュールが必要です。

手順

1. 新しい調査スケジュールを作成する テクノロジー＆イノベーションセグメントをターゲットとし、当該セグメントを 会社 スケジュールから除外します。
2. 管理 > ブランディングに移動します。
3. 「ブランドを追加」をクリックします。
4. ターゲット グループ をテクノロジー & イノベーション セグメントに設定します。
5. **[ブランド]** タブで選択した設定が **[会社のブランド]**であることを確認します。
   ターゲット ブランディングを選択した場合、調査では会社名と口ゴの出現がセグメントの名前と口ゴに置き換えられます。セグメント 口ゴを指定せずに Target ブランドを選択した場合、フォールバック 口ゴはセグメント名の略語になります。
6. **Engage** タブに移動します。
7. 上書き名を選択し、入力してください ご意見をお聞かせください。
8. (オプション) アンケート名をローカライズするには、**[翻訳を追加]** をクリックします。
9. アンケートのブランディング セクションに *Have Your Say* の 口ゴを追加します。
   アンケートの口ゴを PNG または JPG ファイルとしてアップロードできます。最良の結果を得るには、16:9 のアスペクト比を使用します。
10. ブランドの更新をクリックします。

タスクの結果

結果は即時に有効となります。

テクノロジーとイノベーションの調査と調査メールには、Kinetar の会社口ゴと *Have Your Say* 調査の口ゴの両方が表示されます。アンケートメールの件名には *Have Your Say* という プレフィックスが表示され、*Peakon* が *Have Your Say*に置き換えられます。

標準的な 企業 調査スケジュールの従業員は、代わりに引き続き企業の顔ブランディングを目にすることになります。両方の調査スケジュールを同時に実行できます。

アンケートの質問

セットアップに関する考慮事項: 質問

このトピックは、アンケートの質問の構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- それが Workday の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

彼らは何者なのか

Workday Peakon の質問を使用すると、組織のさまざまな側面に関するフィードバックを収集できます。当社では 9 つの質問セットを提供しており、そのうち 4 つは業界のベンチマークをサポートしており、標準の質問に加えて独自の質問を組み込むこともできます。ドライバーの質問は、従業員の認識に影響を与える特定の要因を測定し、改善すべき領域の優先順位付けに役立ちます。

ビジネス上のメリット

Workday Peakon の質問を使用すると、次のことが可能になります。

- Peakon がリーダーのダッシュボード上でトレンドに自動的に変換する、従業員の感情に関する実用的な洞察を収集します。
- ベンチマークを使用して、ドライバーの質問を通じて組織の結果を業界のベンチマークと比較します。
- データに基づく洞察を通じて従業員を維持し、人材を育成します。
- 社内コンテンツと厳選された外部コンテンツの両方を含む、調査後のリソースを通じてマネージャーが改善できるようにします。。

ユースケース

- 組織のあらゆる領域における従業員の満足度を測定し、エンゲージメント レベルを追跡します。
- 職場での経験に関する従業員の感情と、それが会社の価値観と一致しているかどうかについての洞察を得ます。
- 多様な労働力を維持し、包括的な環境を作るための企業の取り組みに対する従業員の認識を理解し、測定します。
- 自由形式の質問を設定して、アドホック トピックに関するフィードバックを収集します。
- カスタム ドライバーの質問を使用して、特定の懸念に対処する質問をカスタマイズします。
- 特定の意見を知るために、質問を広くまたは正確に対象とする 従業員のグループ。例: 場所ベースのイベントに関するフィードバックを収集するために、ダブリン オフィスにカスタムの質問を送信します。
- 従業員ライフサイクルの重要な瞬間に従業員を調査します。例: オンボーディングと終了の質問セットを使用します。

検討すべき質問

質問	考慮事項
従業員にどのような質問をしたいですか?	翻訳やベンチマークを含む標準の質問セットの質問を使用できます。これらの標準の質問セットは、業界のベンチマークをサポートしています。 • エンゲージメント • 健康と幸福 • 多様性と包摂 • 変革と変化 これらの質問セットを使用すると、従業員のライフサイクルの特定の瞬間に関するフィードバックを取得できます。 • オンボーディング • 退職 Peakonはこれらを提供します戦略的取り組みや概要など、企業からの追加フィードバックを得るための補足質問セット: • COVID-19 • 会社に固有の質問

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	• 自由回答形式の質問 また、価値観に関する質問も提供しており、従業員が職場での経験が会社の価値観と一致していると感じているかどうかを追跡できます。
それぞれの対象者に対してどのように質問を絞りたいですか?	デフォルトでは、すべての質問セットは会社内のすべての従業員を対象としています。特定の従業員セグメントに質問するには、「含める」 または 「除外する」 ターゲティング オプションを使用します。 標準的な質問の翻訳は、サポートされているすべての言語で利用できます。
ドライバーの質問頻度をどのように設定しますか?	調査スケジュールの頻度とともに、各従業員が各質問グループからドライバーの質問を受け取る頻度を設定できます。 設定するとドライバーまたはサブドライバーのアンケート頻度がアンケート頻度より高くなる場合、Workday Peakon はそれぞれドライバーまたはサブドライバーにさらに多くの質問をします。
どのくらいの頻度で質問を入れたいですか？各調査ラウンドごとに?	弊社の質問ローテーション アルゴリズムにより、アンケートを短く頻繁に実施できるようになります。自動化された調査サイクルを使用すると、Peakon は各従業員が最後に各質問を受け取った時刻をチェックして、再度回答が必要かどうかを判断します。 以下の項目を有効または無効にすることで、各アンケートラウンドで尋ねる質問を制御できます。 • いつでも設定できる調査スケジュールに基づいて、質問全体が設定されます。 • 質問 ページにある具体的な質問。
イベントベースの質問をどのようにしたいですか?	Workday Peakon は、オンボーディングや退職段階など、従業員のライフサイクルにおけるイベントに関する調査に基づいた質問セットを提供します。

推奨事項

- すべてのドライバーの質問を有効にし、頻繁に調査を実施して、すべての質問が継続的にカバーされるようにします。
- 選択した頻度を使用してアンケートですべてのドライバーとサブドライバーの質問が配布されるようにするには、標準の質問セットではなく、会社の質問セクションにカスタムの質問を追加します。
- 質問が組織のすべての領域に関連していることを確認してください。例: リモート ワークの 推進要因の質問からオンサイト従業員 (ブルーカラー労働者) セグメントを除外します。

要件

必要なファイアウォールとプロキシを設定し、必要なすべての IP アドレスを会社の許可リストに追加します。

制限事項

- 標準ドライバーまたはサブドライバーに 5 つ以上のカスタム質問を追加することはできません。
- 会社の質問セットでは、ドライバーごとに 15 件を超える質問を追加することはできません。
- オンボーディングと終了の質問セットには外部ベンチマークがありません。これらのプロセスは企業、業界、役割全体で標準化されていないためです。
- 質問に対するコメントを無効にすることはできません。Workday Peakon では、コメントは洞察を収集し、従業員の視点や経験をより深く理解するための中核機能であると考えています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

テナントの設定

影響はありません。

セキュリティ

- 各アクセス制御グループの特定の質問セットへのアクセスを許可または制限します。会社全体またはセグメントのアクセス権を持つ専門家のアクセス制御グループを作成することもできます。デフォルトでは、すべてのユーザーが 従業員 アクセス制御グループに追加されます。
- アクセス制御グループ レベルで質問セットを有効または無効にします。質問の管理 アクセス制御権限を持つユーザーのみが、割り当てられた領域でアンケートの質問を追加および編集できます。例: 管理者は会社全体のアクセス権を持ち、組織全体のアンケートの質問を編集できます。質問の管理アクセス制御権限を持つセグメント マネージャーは、自分が管理するセグメントの質問のみを編集できます。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

表示とフィルタリングが可能ですマネージャーダッシュボードにアンケートのライブ結果が表示されます。さらに、次のこともできます。

- スコアを比較し、最大の変化を追跡しましょう、 **Curated Insights** ページでアクションが必要な領域を特定します。
- 「従業員エクスペリエンス サイクル」 ページの調査データを確認して、従業員のライフサイクルの全体像を把握します。
- 影響メトリックを設定し、ドライバーが結果にどのように影響するかを **[影響]** ページで比較します。

つながりとタッチポイント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
コンセプト: ドライバーの質問
コンセプト：企業に関する質問
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
コンセプト：価値観に関する質問
ドライバーの質問頻度を設定する
質問のターゲット設定

新しいドライバーの質問を作成する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

ドライバーの質問では、従業員に 0 ~ 10 段階の評価とオプションのコメントを使用して回答するよう求めます。

どの標準ドライバーまたはサブドライバーでも、最大 5 つのカスタム質問を追加できます。会社の質問セットには、ドライバーごとに 15 個の質問を追加できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ライブ ラウンド中に新しい質問を追加すると、その質問がアクティブであり、有効な質問セットの一部である場合は、すぐにアンケートに追加されます。

新しいドライバーの質問を追加すると、外部の業界をベンチマークするドライバーの全体的な集計スコアに寄与します。

注 : 単一のドライバーまたはサブドライバーに対して複数のアクティブな質問があると、その質問への参加に影響します。例: 四半期ごとのサブドライバー頻度を持つ月次調査では、四半期ごとに各サブドライバーから 1 つの質問を調査で尋ねる必要があることを意味します。サブドライバーに 2 つの質問がある場合、各従業員がこのサブドライバーからのすべての質問を受信するには 2 四半期かかります。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 新しい質問を追加する必要がある質問セットを開きます。
3. コンテキストの選択が正しいことを確認してください。セグメント コンテキストの場合、新しい質問ではそのセグメントが全体的なターゲットとして使用されます。
4. 新しい質問を追加します。
   質問の作成に関するアドバイスについては、ベスト プラクティス ガイドを参照してください。
   見る コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス 。
5. 質問が含まれるドライバーを選択します。
6. (オプション) 質問で会社名またはブランド セグメント名を使用する必要がある場所に %s プレースホルダーを含めます。
7. (オプション) 関連する翻訳を追加します。利用可能な調査言語に翻訳がない場合、翻訳がない調査では質問は元の言語で表示されます。
8. (オプション) この質問を受け取る従業員のグループにターゲットセグメントを設定します。

タスクの結果

ライブラウンド中に質問に変更を加えると、その変更はアンケートにまだ回答していない従業員に対してすぐに反映されます。

新しい質問は、アクティブに設定するとすぐに利用できるようになります。ライブラウンド中にアクティブな質問を追加すると、アンケートをすでに開いて完了していない従業員には、ブラウザのキャッシュにより古いバージョンが引き続き表示される場合があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: ドライバーの質問
コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス

新しい自由回答形式の質問を作成する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

長期的な分析を必要としないアドホックなトピックに対して、自由形式の質問を作成できます。例: オフサイトでの企業へのフィードバック。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 自由回答形式の質問に移動

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. コンテキストの選択が正しいことを確認してください。セグメント コンテキストの場合、新しい質問ではそのセグメントが全体的なターゲットとして使用されます。
4. 新しい質問を追加します。
5. 質問の頻度
6. (オプション) 質問で会社名またはブランド セグメント名を使用する場所に %s プレースホルダーを含めます。
7. (オプション) 関連する翻訳を追加します。利用可能な調査言語に翻訳がない場合、翻訳がない調査では質問は元の言語で表示されます。
8. (オプション) この質問を受け取る従業員のグループにターゲットセグメントを設定します。

タスクの結果

ライブラウンド中に質問に変更を加えると、その変更はアンケートにまだ回答していない従業員に対してすぐに反映されます。

新しい質問は、アクティブに切り替えるとすぐに利用できるようになります。ライブラウンド中にアクティブな質問を追加すると、アンケートをすでに開いて完了していない従業員には、ブラウザのキャッシュにより古いバージョンが引き続き表示される場合があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 自由回答形式の質問

新しい価値観の質問を作成する

始める前に

セキュリティ: 企業の価値を管理します。この権限は、 すべての従業員へのアクセス権を持つグループでのみ使用できます。

このタスクについて

価値観に関する質問は 0 ~ 10 のスケールで行われ、従業員が会社のそれぞれの価値観にどの程度共感しているかを測定できます。

手順

1. 管理 > 値に移動します。
2. **[値を追加]**をクリックします。
3. 値の名前と説明を追加します。例: イノベーション - 私たちはあらゆる段階でイノベーションを目指します。
4. (オプション) 関連する翻訳を追加します。利用可能な調査言語に翻訳がない場合、翻訳がない調査では質問は元の言語で表示されます。
5. (オプション) 詳細 セクション内でターゲット セグメントを追加します。

タスクの結果

追加されると、価値観に関する質問が次のアンケートラウンドに表示され、従業員が回答を開始するとダッシュボードに分析情報がリアルタイムで表示されます。

次のタスク

各スケジュール内で価値観に関する質問の頻度を個別に設定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
コンセプト：価値観に関する質問

企業からの質問に対するドライバーを作成する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

カスタム ドライバーを作成し、カスタムの質問を追加することで、エンゲージメント モデルと標準化されたベンチマークを歪めることなく、分析のメリットを享受できます。

最大 100 個のカスタム ドライバーを作成できます。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. *[会社名]*の質問を選択します。
3. **[**カスタム ドライバーの作成**]** をクリックします。
4. ドライバー名を入力してください。例: アジャイル作業。

次のタスク

新しいドライバーの質問を作成する .

relatedlinks
概念
コンセプト：企業に関する質問

既存の質問を編集する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

質問を編集するには、反映する特定の言語で編集を行う必要があります。その後、Peakon は、編集されたバージョンの質問を、編集が含まれる言語を選択したユーザー向けのアンケートやダッシュボードで使用します。

外部ベンチマークを使用する質問セットは、変更された質問のベンチマークを継続します。標準の質問を編集するときは、外部ベンチマークの正確性を維持し、従業員が質問を解釈して回答する方法に影響を与えないように、質問の意味と感情を維持するようにしてください。見る コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス 質問の作成に関するアドバイス。

グローバル企業アクセス権を持つユーザーは、すべての質問を編集できます。質問を管理するセグメント マネージャーは、自分が管理するセグメントを主な対象とする質問のみを編集できます。

質問に対するコメントを無効にすることはできません。Peakon は、コメントを洞察を収集し、従業員の視点や経験をより深く理解するための中核機能であると考えています。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

2. 編集する必要がある質問が含まれている質問セットを選択します。例: エンゲージメント。
3. 編集する必要がある質問の 「編集」 をクリックします。
4. 「ローカリゼーション」 セクションで、アンケートで有効にした言語に必要な編集を行います。
5. (オプション) 質問で会社名またはブランド セグメント名を使用する場所に % プレースホルダーを含めます。

タスクの結果

新しいバージョンの質問は即時有効になります。ライブラウンド中に編集を行った場合、アンケートをすでに開いて完了していない従業員には、ブラウザのキャッシュにより古いバージョンが引き続き表示される可能性があります。

既存のコメントと質問のダッシュボードには新しい文言が含まれます。この変更によって過去の調査スコアが変わることはありません。この文言はずっと存在していたかのように表示されるからです。

relatedlinks
概念
コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス

質問の翻訳を追加する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

標準的な質問は、サポートされているすべての言語ですでにローカライズされています。ローカリゼーションを編集して、特定の言語を使用しているときにアンケートやダッシュボードで質問が表示される方法を変更できます。

作成するカスタムの質問に対しては、独自のローカリゼーションを作成する必要があります。アンケートを特定の言語に制限する場合は、その言語の質問の翻訳のみを作成する必要があります。従業員がカスタム質問の翻訳がない調査言語を選択した場合、質問は元の形式で表示されます。

注： 英語 (米国) およびフランス語 (カナダ) の翻訳が存在しない場合は、それぞれ英語 (英国) およびフランス語 (フランス) の翻訳 (アンケートで選択した場合) が使用されます。これを防ぐには、英語 (米国) とフランス語 (カナダ) のフィールドにも翻訳を追加します。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 翻訳する質問が含まれている、または含まれている予定の質問セットを選択します。
3. 新しい質問を追加するか、既存の質問の 「編集」を クリックします。
4. 「ローカリゼーション」 サブセクションを展開します。
5. 質問を翻訳する言語を選択してください。

タスクの結果

質問の翻訳バージョンは即時有効となります。ライブラウンド中に編集を行った場合、アンケートをすでに開いて完了していない従業員には、ブラウザのキャッシュにより古いバージョンが引き続き表示される可能性があります。

relatedlinks
概念
参考：機能別にサポートされている言語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

質問のターゲット設定

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

通常、すべての質問の標準的な対象は会社であり、すべての従業員がすべての質問を受け取ることができます。必要に応じて、特定のセグメント のみを含める か 除外する かを質問の対象にすることができます。

複数のセグメントを含めたり除外したりする場合、除外は「または」ロジックを使用して機能するため、設定したいずれかのターゲットを満たすすべての従業員にターゲティングが適用されます。

質問を作成するときに、質問の全体的なターゲットを設定することもできます ([含める] または [除外] オプションを使用する代わりに)。全体的なターゲットをセグメントに設定すると、追加のターゲティングオプションを使用して 2 つのターゲットを設定できます。

例: ターゲット がマーケティング (部門) で、パリ (オフィス所在地) を除外すると 、パリの従業員を除くすべてのマーケティング従業員に質問が送信されます。

全体的なターゲットを設定した後に変更することはできませんが、 含める ターゲットと 除外する ターゲットのみを変更することはいつでも可能です。

各質問セットの主な質問 (例: NPS の質問) を非アクティブ化することはできませんが、回避策として空のセグメントに質問を対象にすることができます。ターゲティングが継続されている限り、従業員は質問を受け取りません。メイン スコアに会社の表示ウィンドウ内で有効な回答がない場合、その質問セットの PowerPoint を エクスポートすることはできません。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 質問セットを選択します。
3. 新しい質問を追加するか、編集する質問をクリックします。
4. 詳細 セクションでターゲットを設定します。

タスクの結果

ターゲティングは即時有効になります。ライブ ラウンド中にこの変更を行った場合、アンケートをすでに開いて完了していない従業員には、ブラウザー キャッシュのために古いバージョンが引き続き表示される可能性があります。

オンボーディングと終了時の質問のタイミングを編集する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

Peakon は、提案されたタイミングを使用する場合に、各従業員に最も適切な時間を提案します。質問のタイミングを編集するには、新しいタイミング設定が従業員にとって適切であることを確認します。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 編集する必要がある質問のタイミングが含まれている質問セットを選択します。例: オンボーディングまたは終了。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 編集する必要がある質問の 「編集」を クリックします。
4. 数値 と 時間の単位を選択します。
5. 変更を更新します 。
6. (オプション) ドライバーのすべての質問の質問タイミングを一括更新できます。編集する必要があるドライバーで、[このドライバーのタイミングを編集] をクリックします。
7. 数値 と 時間の単位を選択します。
8. 変更を更新します 。

タスクの結果

新しい質問のタイミングは即時有効になります。

relatedlinks
概念
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング

ドライバーの質問頻度を設定する

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

このタスクについて

自動的に繰り返される調査頻度 (手動頻度ではなく) を使用する場合、各従業員が各質問グループからドライバー質問を受け取る頻度を制御できます。

質問の頻度設定は従業員ごとに機能し、アンケートでは頻度設定を使用して、各従業員に対して特定の質問を再度回答する時期を決定できます。

ドライバーまたはサブドライバーの頻度をアンケートの頻度よりも高く設定した場合、アンケートではそれを、それぞれドライバーまたはサブドライバーにさらに質問するようにという指示と解釈することに注意してください。

スケジュールされた調査の頻度を設定するときに、質問セットのオンとオフを切り替えることができます。つまり、ビジネスの特定のセグメントを対象としたスタンドアロンの調査を実行したり、ニーズに合わせてさまざまな頻度で質問を実行したりすることができます。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. [表示] をクリックしてスケジュールを開くか、新しいスケジュールを作成します。
3. 「頻度」 タブに移動します。
4. 質問セットを拡張します。例: 健康と幸福。
5. メインの質問、ドライバー、サブドライバーの頻度を設定します。例: 四半期ごと、月ごと、四半期ごと。質問の頻度を設定すると、サイドバーでアンケート内の質問の平均数が調整され、アンケートの頻度に基づいた推奨事項が提供されます。
6. 「変更を保存」をクリックします。

タスクの結果

ライブラウンド中に質問に変更を加えると、その変更はアンケートにまだ回答していない従業員に対してすぐに反映されます。

*[常に]*を選択した場合、質問を非アクティブ化するか、質問の頻度を変更するまで、質問グループの質問は、次の (または現在の) アンケートおよびそれ以降のアンケートで、対象となるすべての従業員に表示されます。 1 つのドライバーに複数の質問がある場合 (例: 会社の質問で 10 個の質問を含むドライバーを作

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

成した場合)、頻度を 「常時」 に設定すると、ドライバーからのすべての質問が各アンケートに表示されることに注意してください。

自動的に繰り返されるアンケートの場合、従業員が最後に質問に回答した時期に応じて、質問が表示されるタイミングは従業員ごとに異なる場合があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: ドライバーの質問
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

自由回答形式の質問頻度を設定する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

自動的に繰り返される調査頻度 (手動頻度ではなく) を使用する場合、各従業員が各自由形式の質問を受信する頻度を制御できます。

自由形式の質問の頻度をアンケートの頻度よりも高く設定した場合、アンケートではそれを、それぞれ自由形式の質問を増やすようにという指示と解釈することに注意してください。

質問の頻度設定は従業員ごとに機能し、アンケートでは頻度設定を使用して、各従業員に対して特定の質問を再度回答する時期を決定できます。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 自由回答形式の質問に移動
3. 設定する必要がある質問の 「編集」 をクリックします。現時点での感想やご意見を聞かせてください。
4. 「頻度」 フィールドで頻度を選択します。例: 四半期ごと。
5. **[更新]**をクリックします。

タスクの結果

ライブラウンド中に質問に変更を加えると、その変更はアンケートにまだ回答していない従業員に対してすぐに反映されます。

*[常に]*を選択した場合、質問を非アクティブ化するか頻度を変更するまで、次の (または現在の) アンケートおよびそれ以降のアンケートで、対象となるすべての従業員に対して質問が表示されます。

*[1 回]*を選択した場合、次の (または現在の) 調査では対象となるすべての従業員に対して質問が表示されますが、再度表示されることはありません。以前のアンケートでこの質問を受けたことがある従業員は、今これを 「*1 回* 」に設定してもこの質問を受けません。これは、その従業員に対する質問がすでにこの条件を満たしているためです。

自動的に繰り返されるアンケートの場合、従業員が最後に質問に回答した時期に応じて、質問が表示されるタイミングは従業員ごとに異なる場合があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 自由回答形式の質問
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問を非アクティブ化する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

個々の質問を非アクティブ化して、再度アクティブ化するまでアンケートに表示されないようにすることができます。スケジュール内の質問セット全体を非アクティブ化したくない場合は、個々の質問を非アクティブ化すると便利です。

質問を非アクティブ化しても、その履歴データは削除されず、選択した表示期間中はそのまま残ります。表示ウィンドウが各ラウンドで進むにつれて、非アクティブな質問の現在のダッシュボードから古いスコアが徐々に削除されます。質問を削除した場合も、同じプロセスが実行されます。非アクティブ化された質問または削除された質問のスコアを削除したり非表示にしたりすることはできません。

質問の設定にアクセスできるセグメント マネージャーは、自分が管理するセグメントを対象とする質問のみを編集または非アクティブ化できます。

各質問セットの主な質問を非アクティブ化することはできません。ただし、回避策として、空のセグメントをターゲットにすることができます。見る 質問のターゲット設定 手順についてはこちらをご覧ください。メイン スコアに会社の表示ウィンドウ内で有効な回答がない場合、その質問セットの PowerPoint をエクスポートすることはできません。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 非アクティブ化する必要がある質問が含まれている質問セットを選択します。例: エンゲージメント。
3. 非アクティブ化したい質問で 「編集」 を選択します。
4. [質問をアクティブ化する] チェックボックスをオフにします。
5. 更新

タスクの結果

ライブラウンド中に質問に変更を加えると、その変更はアンケートにまだ回答していない従業員に対してすぐに反映されます。アンケートを完了せずにすでにアンケートを開いた従業員には、ブラウザのキャッシュにより古いバージョンが表示される場合があります。

輸出に関する質問

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

管理者および質問を管理するアクセス権を持つユーザーは、各質問セットから管理内の質問リストをエクスポートできます。同じエクスポート内で複数の質問セットにわたる質問をエクスポートすることはできません。

質問をエクスポートするときに、言語と、アクティブな質問のみをエクスポートするか非アクティブな質問のみをエクスポートするかを指定できます。

管理から質問をエクスポートすることは、アンケートの質問をスコアとともにエクスポートすることと同じではありません。代わりに、 コンセプト: ダッシュボードのエクスポート 。

質問のエクスポートには質問のタイミングも含まれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. エクスポートする必要がある質問セットを開きます。例: エンゲージメント。
3. [エクスポート] をクリックします。
4. フィルターを調整して続行します。

アンケートの質問を有効にする

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理し 、 質問を管理します。

このタスクについて

アンケートの質問ローテーションプロセスに含める質問を設定できます。

調査ラウンドで質問セットを切り替えると、ビジネスの特定のセグメントをターゲットにしたスタンドアロンの調査を実行したり、ニーズに合わせて異なる頻度で質問を実行したりすることもできます。例: エンゲージメント、H&W、D&I の質問セットを毎月スケジュールし、経理部門のみを対象とした個別の T&C 調査ラウンドを四半期ごとにスケジュールすることができます。

アンケートに質問を表示するには、次の条件を満たす必要があります。

- 質問設定領域でアクティブに設定します。
- 調査スケジュール内で有効な質問セットの一部 (質問が調査に含まれるにはアクティブである必要がある値または自由回答形式の質問グループを除く)。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 質問セットを開きます。例: エンゲージメント。
3. アンケートで使用する必要のある質問がアクティブであることを確認します。
4. (オプション) 必要に応じて、新しい質問を作成してアクティブ化します。
    - 新しいドライバーの質問を作成する
    - 新しい自由回答形式の質問を作成する
    - 新しい価値観の質問を作成する
5. 管理 > スケジュールに移動します。
6. [表示] をクリックしてスケジュールを開くか、新しいスケジュールを作成します。
7. 「頻度」 タブで特定の質問セットとその頻度を有効にします。
8. これらの質問を使用する必要があるすべてのスケジュールで質問セットをアクティブ化します。

タスクの結果

ライブラウンド中に質問に変更を加えると、その変更はアンケートにまだ回答していない従業員に対してすぐに反映されます。

自動的に繰り返されるアンケートの場合、従業員が最後に質問に回答した時期に応じて、質問が表示されるタイミングは従業員ごとに異なる場合があります。

注 : 既存のスケジュール内で新しい質問を有効にすると、その質問は従業員にこれまで尋ねられたことがないため、質問ローテーション アルゴリズムによって次のラウンドで優先されるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

次のタスク

アンケートラウンドの前に質問のターゲティングを確認してください。これは、特定の従業員またはアンケートスケジュール全体が特定の質問を受けるかどうかを決定する別のレイヤーとして機能する可能性があるためです。

relatedlinks
概念
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

質問セットへのアクセスを管理する

始める前に

セキュリティ: 管理者アクセス。

このタスクについて

アクセス制御グループごとに特定の質問セットへのアクセスを有効にしたり制限したりできます。アクセス構成の変更は直ちに有効になります。

手順

1. 「管理 > アクセス制御」に移動します。
2. アクセス グループを開きます。このグループには、カスタマイズされた質問アクセスが含まれます。
3. グループがアクセスできる質問セットのオン/オフを切り替えます。

relatedlinks
概念
概念: 一般的なアクセス制御グループ

カスタム質問を別のドライバーまたは質問セットに移動する

始める前に

権限

- 統計情報にアクセス
- 質問を管理

このタスクについて

企業は、カスタム ドライバーの質問を、異なる質問セットとドライバー間で移動できます。履歴データを含む質問を移動すると、そのデータも遡及的に移動します。スコアの変更はすぐに有効になりますが、ダッシュボードに更新されるまでに数分かかる場合があります。

カスタムの質問を標準の質問セットに移動すると、その質問が含まれていた調査ラウンドのデータ ポイントが追加され、受信側の質問セット全体が再計算されます。ただし、標準の質問セットから移動した場合、データ ポイントは質問セットのダッシュボードに残ります。

例: これまで 5 月には健康とウェルビーイング (H&W) に関する質問を含むアンケートはありませんでしたが、5 月のアンケートにあった質問を H&W の質問セットに移動するとします。このアクションにより、H&W ダッシュボードの時間の経過に伴うスコアのグラフに 5 月の調査ラウンドが追加されます。その後、H&W カスタム質問を元の質問セットに戻すと、5 月のデータ ポイントは H&W 質問セットのダッシュボードに残ります。

質問のメインターゲット設定を使用して、表示しているコンテキストをターゲットとする質問のみを移動できます。例: 会社のコンテキストにいる場合は、すべてのカスタムの質問を移動できます。ターゲット

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

を絞ったコンテキスト (例: 特定のビジネス ユニット) の場合は、全体的なターゲットがビジネス ユニットのセグメントに設定されている質問のみを移動できます。「含むのみ」設定を使用してターゲットを設定しており、全体的なターゲットが会社である場合は、会社レベルのアクセス権を持つユーザーのみが質問を移動できることに注意してください。

各カスタム質問は 1 時間に 1 回移動できます。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 移動する必要がある質問が含まれている質問セットを開きます。
3. 必要に応じて 質問セット と ドライバー を設定します。
4. **[更新]**をクリックします。

relatedlinks
概念
コミュニティ記事: Peakon 質問設定セルフサービス

質問の更新で質問セットを更新する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理します。

このタスクについて

管理者が Peakon インスタンス内でエンゲージメントと健康とウェルビーイングの質問セットを最新の質問バージョンにアップグレードできる機能を導入しました。言い換えられたすべての質問には、言い換えられた翻訳が付属しています。

注 : 混乱を減らすために、ライブ調査ラウンドの外で質問をアップグレードすることをお勧めします。

質問をアップグレードすると次のようになります。

- 各質問の古いバージョンは、調査データが表示期間 (設定に応じて調査期間で 3 か月、6 か月、または 12 か月) 外になるまで、マネージャー、共有、および個人のダッシュボードに引き続き表示されます。調査データが選択した有効期間外になると、古い質問は過去の調査データを表示するときにのみ表示されます。
- 有効期間が許せば、スコアに貢献する質問を表示するために 「**?**」 アイコンをクリックすると、ダッシュボード、ドライバー、質問スコアのページで各質問の両方のバージョンが表示されます。 各バージョンには独自のダッシュボードと 時間の経過に伴うスコアのグラフがあります。
- 各ドライバーとサブドライバーのスコアは、質問の両方のバージョンに対する回答の合計になります。ただし、質問をアップグレードすると、アンケートでは各質問の古いバージョンは尋ねられなくなります。
- 各ドライバーおよびサブドライバーの履歴データは引き続き表示されます。
- コメントには、コメントが作成された時点で使用されていた質問のバージョンが表示されます。
- アップグレードは、追加したカスタムの質問には影響しません。
- アップグレードしても、非アクティブ化した質問はアクティブ化されません。各質問の古いバージョンは、「管理 > 質問」では利用できなくなります。 古い質問を編集した場合、カスタム翻訳がある場合、またはセグメント ターゲティングを行っている場合は、例外が発生します。その場合、質問の両方のバージョンが 管理 > 質問に表示されます。古い質問を削除する前に、新しいバージョンの質問に対して必要な翻訳やセグメント ターゲティングを手動で構成できます。

手順

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. 更新する必要がある質問セットを開きます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. 青いバナーで、[アップグレードに関する質問]をクリックします。
4. [確認] をクリックします。

タスクの結果

新しい質問は、質問セット構成ページにすぐに反映されます。各質問の古いバージョンは、調査データが表示ウィンドウの外に出るまで、マネージャー、共有、および個人のダッシュボードに引き続き表示されます。

relatedlinks
概念
コミュニティ記事: Peakon の質問の更新
参考
アンケートの質問を更新

オンボーディングアンケートを設定する

始める前に

- Peakon の管理者 アクセス。
- 権限: 質問を管理します。

このタスクについて

質問のタイミングを使用するか、特定の在職期間セグメントのターゲットを使用して、オンボーディングの質問を設定できます。

注 : 退職者を調査する際には、ルールベースの質問 (質問のタイミング) を使用することをお勧めします。手動モードとアルゴリズムも可能ですが、欠点もあります。アルゴリズムにより、退職した従業員は複数の質問や同じ質問を受ける可能性があり、手動モードではアンケートで退職した従業員を追跡および管理するために大きなオーバーヘッドが発生します。

週次調査スケジュールを使用する場合、オンボーディング質問セットの質問タイミング (ルールベースの質問) のみを設定できます。質問のタイミングを設定すると、Peakon は質問ごとに最適なタイミングの提案を自動的に追加します。ただし、組織のプロセスに合わせてタイミングをカスタマイズできます。

手順

1. オンボーディングと終了の質問セットを構成します。
    a) 「管理に関する > 質問」に移動します。
    b) オンボーディングを選択します。
    c) [構成] をクリックします。
    d) アンケートで使用する質問をオンに切り替えます。
2. 特定のアンケートでオンボーディングの質問セットをアクティブ化します。
    a) 管理 > スケジュールに移動します。
    b) 新しいスケジュールを追加するか、既存のスケジュール を表示します 。
    c) 「頻度」 タブを選択します。
    d) オンボーディングの 質問セットをクリックします。
    e) 希望する頻度オプションを選択してください。
    f) 変更を保存します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

3. 質問のタイミングを設定する:
    a) 管理に関する > 質問に進みます。
    b) オンボーディングの 質問セットを選択します。
    c) 質問のタイミングを追加を選択します。
    d) 選択内容を確認するには、「質問のタイミングを追加」 をもう一度選択します。
    e) (オプション) 特定のタイミングを編集するには、質問の横にある [質問のタイミングの編集] を選択します。
    f) (オプション) 更新します。

タスクの結果
これで、オンボーディングの質問が設定されました。オンボーディング調査の分析情報は、質問とドライバーのスコアおよびヒート マップで利用できます。
relatedlinks
概念
コンセプト: ドライバーの質問
重要な瞬間 : Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
参考
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?

退出アンケートを設定する

始める前に

- Peakon の管理者 アクセス。
- 権限: 質問を管理します。

このタスクについて

退職アンケートにより、組織は従業員の退職直前と退職直後にフィードバックを収集することができ、最も適切なタイミングで質問が届けられるようになります。アンケートのスケジュールを設定する前に、従業員レコードに個人の電子メール アドレスが追加されていることを確認してください。

どの退職時の質問を従業員の退職日前にのみ適用するか、どの質問を退職後にのみ適用するか、どの質問を退職前と退職後の両方に適用するかを決定する必要があります。

退職アンケートを設定する前に、 管理 > 属性 の退職日セグメントと、 管理 > 従業員 ページでアンケートの対象となる退職従業員を確認してください。

注 : 退職者を調査する際には、ルールベースの質問 (質問のタイミング) を使用することをお勧めします。手動モードとアルゴリズムも可能ですが、欠点もあります。アルゴリズムにより、退職した従業員は複数の質問や同じ質問を受ける可能性があり、手動モードではアンケートで退職した従業員を追跡および管理するために大きなオーバーヘッドが発生します。

週次調査スケジュールを使用する場合にのみ、終了質問セットの質問タイミングを設定できます。ルールを設定すると、Peakon は質問ごとに最適なタイミングの提案を自動的に追加します。ただし、組織のプロセスに合わせてタイミングをカスタマイズできます。

退職した従業員を調査するには、従業員の個人メールを入力する方法 (手動または同期経由) が設定されていることを確認してください。質問は、組織を離れた後にのみ、個人の電子メール アドレスに送信されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

1. 終了質問セットを設定します。
    a) 「管理に関する > 質問」に移動します。
    b) **[**終了**]**を選択します。
    c) [構成] をクリックします。
    d) 含めたい質問をオンに切り替えます。
2. 質問のタイミングを設定します。
    a) ルール (分離前、 分離後、または両方) を選択します。
    b) 質問に対して 「質問のタイミングを追加」 を選択します。
    c) アップデート。
3. 出口の調査スケジュールを作成します。
    a) 管理 > スケジュールに移動します。
    b) 新しいスケジュールを作成し、 雇用ステータスを選択します。在職従業員の場合は「雇用」、退職した従業員の場合は「 退職」。
    c) 「頻度」 タブを選択します。
    d) 終了 質問セットカテゴリをクリックします。
    e) 変更を保存します 。

タスクの結果

これで終了時の質問の設定が完了しました。終了調査の洞察は、質問とドライバーのスコアおよびヒートマップで利用できます。集計スコアには、元従業員を含める設定に応じた回答が含まれます。

例

次のタスク

relatedlinks
概念
コンセプト: 退職した従業員の調査
コンセプト: ドライバーの質問
重要な瞬間 : Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
参考
FAQ: 退職した従業員へのアンケート
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?

質問のタイミングを設定する

始める前に

セキュリティ: 質問を管理し 、 スケジュールを管理します。

このタスクについて

ルールベースの質問を使用すると、週次調査スケジュールを使用するときに、 オンボーディング と 終了の 質問セットの質問のタイミングを設定できます。

質問のタイミングを設定すると、Peakon は質問ごとに最適なタイミングの提案を自動的に追加します。ただし、組織のプロセスに合わせてタイミングをカスタマイズできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

手順

注： オンボーディングと終了の両方に対して質問を一括で有効にすることができます。オンボーディングの場合、質問のタイミングはドライバー レベルでのみ一括編集できます。すべての質問には少なくとも 1 つのルールが必要ですが、終了時の質問のルールを削除できるようになりました。カスタムの質問の場合は、質問の 「質問のタイミングの > 編集と構成」 セクションで質問のタイミングを手動で設定します。

1. 管理に関する > 質問に進みます。
2. オンボーディング または 終了の 質問セットを開きます。
3. 質問のタイミングを追加を選択します。
4. 選択を確認するための確認モーダルが表示されます。質問のタイミングを追加を選択します。
5. (オプション) 特定のタイミングを変更するには、質問の横にある [質問のタイミングの編集] を選択します。
6. (オプション) 更新します。

タスクの結果

これで、 オンボーディング または 終了の 質問セットの質問のタイミングが設定されました。

調査スケジュール設定ページの [頻度] タブを表示すると、Moments that Matter のドライバーまたはサブドライバーの頻度を設定するためのオプションが *[*従業員タイミング*]*として表示されるようになりました。

relatedlinks
概念
コンセプト: ドライバーの質問
重要な瞬間 : Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
参考
FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?

コンセプト: ドライバーの質問

Peakon の質問ライブラリには、サポートされているすべての言語で、複数の質問セットにわたる 80 を超える標準的な質問が含まれています。すべての標準ドライバーの質問は、業界のベンチマークをサポートしています。

質問セット

各質問セットは職場のテーマを測定します。例: エンゲージメントの質問セットは、従業員が職場でどの程度熱心に取り組んでいるかを測定します。

Peakon の質問ライブラリには、次の質問セットが含まれています。

- エンゲージメント
- 健康と幸福
- 多様性と包摂
- 変革と変化
- オンボーディング
- 退職
- COVID-19
- 会社に固有の質問

標準の質問セットには、1 つのコア質問と、テーマを高レベルで評価する最大 3 つの追加質問が含まれます。これらの高レベルの質問は、関連する質問セットの主なスコアを構成します。例: 主要なエンゲージ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

メント スコアは、中核となる eNPS の質問と、忠誠心、満足度、信念に関する質問で構成されます。各質問セットには、分析に役立つ複数のドライバーが付属しています。

推進要因

各質問セットの推進要因は、各質問セット内での従業員の全体的な認識に影響を与える要因です。これらは、従業員の職務経験の側面であり、全体的な態度の認識に影響を及ぼすことが実証されています。例: 成長の原動力に関する従業員の認識を向上させると、従業員の全体的なエンゲージメントが向上する可能性が高くなります。各ドライバーは、独自の質問に基づいて独自のスコアを持ち、テーマ内で何を優先すべきかについてのガイダンスを提供できます。

Peakon ダッシュボードは、インパクト サークルを使用して、各特定の組織またはセグメント内で各ドライバーが全体的な認識にどの程度影響を与えているかを示します。例: 成長ドライバーの影響円が重なっている場合、組織の調査データに基づいて、成長スコアが上がるとエンゲージメント スコアも上がる可能性があると想定できます。

ドライバーとサブドライバーに関する質問

各ドライバーには、ドライバー スコアを構成する 1 つのコア質問と最大 4 つのサブドライバー質問があります。例: 成長ドライバーには、コアの質問と、キャリア パス、学習、メンタリングのサブドライバーの質問が含まれます。これら 4 つの質問は、成長ドライバー スコアに同等の重み付けをします。

チームまたは会社レベルでの各ドライバー スコアは、そのドライバーに対する各従業員の総合スコアの平均です。各ドライバーからの各質問に対する最新のスコアを使用して、各従業員の総合スコアを計算します (スコアが表示ウィンドウ内にある限り)。

従業員はドライバーの質問に 0 ~ 10 段階のスコアで回答できます。コメントを追加したり、コメントのみで回答したりすることも可能です。

アルゴリズム

アンケートでは、質問タイミングを使用する質問を除き、アンケートスケジュール内でアクティブ化した質問セットのすべてのアクティブな質問が尋ねられます。

質問の頻度を設定すると、各従業員が各質問セットから質問を受け取る頻度が決まります。自動化された調査サイクルを使用する場合、調査では各調査ラウンドですべての質問が尋ねられますが、すべての従業員に同時に質問されるわけではありません。アルゴリズムは、各従業員が最後に各質問を受け取った日時を確認し、その特定の従業員に対して再度質問する時期かどうかを判断します。

調査が開始されると、表示ウィンドウが切り替わり、新しいスコアが入力され、古いスコアがダッシュボードから消えて、すべてのドライバー スコアが更新されます。ドライバーの質問を非アクティブ化すると、新しいスコアは入力されず、新しい調査ラウンドごとに既存のスコアが現在のスコアから削除されます。

おすすめ

すべての質問を有効にし、頻繁に調査を実施して、すべての質問に継続的に対応できるようにします。

質問が組織のすべての領域に関連していることを確認してください。例: ブルーカラー従業員がいる場合は、リモートワークの質問からそのセグメントを除外できます。

選択した頻度ですべてのドライバーとサブドライバーの質問がアンケートで配布されるようにするには、標準の質問セットではなく、 会社の質問 セクションにカスタム質問を追加することをお勧めします。 見る コンセプト: 標準質問セットのカスタム質問 。

オンボーディングと終了の質問セットには、推奨される質問タイミングを使用してください。詳細については、 コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング 。

カスタムドライバーの質問を使用する場合は、 コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス 質問の作成に関するアドバイス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

制限事項

- 各標準質問セットの主な質問を編集したり非アクティブ化したりすることはできません。
- 個々の質問ごとに頻度を設定することはできませんが、質問グループとして設定することができます。例: エンゲージメント質問セットのサブドライバーの頻度。
- 標準の質問セットにカスタム ドライバーまたはサブドライバーを追加することはできません。代わりに、会社の質問を使用してカスタム ドライバーを作成します。
- 変革と変更の質問セットでは、外部ベンチマーク、重点分野と強み、マイクロコース、記事はまだサポートされていません。
- 会社の質問と COVID-19 の質問セットでは、サブドライバーの作成はサポートされていません。
- 質問を削除しても、その質問の履歴データは削除されません。各調査ラウンドでさらに多くのスコアが表示ウィンドウから消えるにつれて、履歴データは現在のダッシュボードから徐々に消えていきます。
- 標準ドライバーまたはサブドライバーに 5 つ以上のカスタム質問を追加することはできません。
- カスタム ドライバーに 15 個を超える質問を追加することはできません。
- 定期調査モードの使用中に標準ドライバーまたはサブドライバーにカスタムの質問を追加すると、すべての従業員が特定のドライバーまたはサブドライバーのすべての質問を受信するまでに時間がかかる場合があります。
- Peakon は複数選択の質問をサポートしていません。

relatedlinks
概念
新しいドライバーの質問を作成する

コンセプト: 自由回答形式の質問

背景

自由形式の質問を使用すると、0 ~ 10 段階のスケールに当てはめる必要がない場合にフィードバックやアイデアを収集できます。

コメント付きで回答できるのは自由形式の質問のみなので、後でスコアに影響を与えることなく、質問をローテーションに追加したり削除したりすることができます。

自由回答形式の質問は、スコアベースの質問すべての後に、アンケートの最後に表示されます。

アンケートスケジュールで自由形式の質問、エンゲージメントの質問セット、および価値観のオン/オフを切り替えることができるため、ビジネスの特定のセグメントをターゲットにしたスタンドアロンのアンケートを実行したり、ニーズに合わせてさまざまな頻度で質問を実行したりすることができます。

自由形式の質問の使用例としては次のようなものが挙げられます。

- オンボーディングとオフボーディングに関する質問。新入社員の在籍期間セグメントを対象とし、頻度は「1 回」に設定されています。例: オンボーディング中に最も気に入ったことは何ですか?
- 企業Q&Aセッション前の質問集です。例: 次回の全社会議で *[CEO の名前]* に何を聞きたいですか?
- 社内オフサイトでのフィードバック。例: オフサイトの新しい構造についてどう思いましたか?
- 特定の国における取り組みについて、国セグメントを対象とした質問。例: 新しいデンマークの休日法に関するセッションについてご質問はありますか?
- 一般的な会社のフィードバック。現時点での感想やご意見を聞かせてください。

頻度

各自由形式の質問は独立した項目として機能するため、質問ごとに頻度を設定できます。例: 四半期ごと、 毎月、 一度、または 常時。

特定の質問が次の調査で必ず表示されるようにする必要がある場合は、その質問の頻度を 「常に」に設定します。必要に応じて、次の調査ラウンドの前に頻度を変更するか、質問を非アクティブ化します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

おすすめ

自由形式の質問を多用するのは避け、価値を付加する質問に焦点を当てましょう。例: 同じアンケートに「今月あなたにとって一番良かったことは何ですか?」と「今、私たちに伝えたいことは何ですか?」という質問を入れると、繰り返しが多くなりすぎるように感じるかもしれません。

自由形式の質問では自由なテキスト回答が許可されるため、質的なフィードバックを得られるような質問を作成することに重点を置いてください。

はい/いいえで答えられるような質問の言い回しにするか、質問文で定義したスケールに基づいて従業員に数字をコメントしてもらうことをお勧めします。このようなアプローチでは、フリーテキストコメントの性質上、クリーンなデータセットが得られることは稀です。

制限事項

- 自由形式の質問の順序を制御することはできません。これらはアンケートの最後に表示されますが、特定の自由形式の質問が次の質問の後に表示されることを保証することはできません。
- 自由回答形式の質問に対する管理者のアクセスを構成することはできますが、質問ごとにこれを実行することはできません。
- 自由形式の質問には、回答が表示されるまでに各自由形式の質問に何人の従業員が回答する必要があるかを制御する専用の表示しきい値設定がありません。ただし、自由回答形式の質問は、コメントが表示されるまでに何人の従業員がアンケートに回答する必要があるかを制御する、全体的な コメント表示しきい値 設定に準拠しています。

relatedlinks
概念
新しい自由回答形式の質問を作成する

コンセプト：企業に関する質問

背景

会社の質問グループでカスタム ドライバーを作成できます (アカウントでは [会社名] の質問 として表示されます)。カスタム ドライバーを作成すると、カスタムの質問をテーマにグループ化できます。

カスタム ドライバーを作成し、カスタムの質問を追加することで、エンゲージメント モデルと標準化されたベンチマークを歪めることなく、分析のメリットを享受できます。会社の質問セットを使用すると、組織がツールの外部で既に使用している質問を引き続き使用することもできます。

最大 100 個のカスタム ドライバーを作成できます。カスタム ドライバーごとに最大 15 個のカスタム質問を追加できます。各カスタム ドライバーには独自の集計スコアがあります。

すべてのドライバーの質問と同様に、従業員はスコアやコメントで回答することも、質問を完全にスキップすることもできます。

報告

企業に関する質問の結果は次のページで確認できます。

- セグメントヒートマップ
- ドライバーページ
- 質問のスコア
- コメント

おすすめ

会社の質問セットは、継続的な測定によってメリットが得られるトピックについて継続的にリスニングするためのものです。アドホックな調査ではなく、ビジネスにとって戦略的に重要な質問に最適です。同じ調査内で、会社に関する質問を他の質問セットと並行して実行することをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

可能な場合は、標準の質問の外部ベンチマークの正確性を維持するために、カスタムの質問には標準の質問セットではなく会社の質問セットを使用することをお勧めします。

参照することをお勧めします コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス 質問の作成に関するアドバイス。

考慮事項

- 会社の質問は会社に固有のものであるため、セグメントの内部ベンチマークのみがサポートされます。
- アクセス制御グループごとに会社の質問へのアクセスを個別に管理できます。社内ドライバー 1 名に対して専門家のアクセスを設定することもできます。
- 会社の質問頻度を 「常時」 に設定すると、各会社のドライバーからのすべての質問がすべての調査に含まれることになります。例: 10 個の質問を含む新しいドライバーを作成し、会社の頻度を *[常時]*に設定すると、その頻度オプションを使用している間、従業員はすべてのアンケートで 10 個の質問すべてを受け取ります。
- 会社の質問セットからカスタム ドライバーを削除する必要がある場合は、まずドライバーに関連付けられている質問を削除します。

制限事項

- 会社の質問セットにサブドライバーを作成することはできません。
- 会社に関する質問では、ダッシュボードの共有や重点分野と強みはサポートされません。
- 1 人のドライバーに複数の質問があると、各従業員への質問の配布が遅くなる可能性があります。
- Peakon は複数選択の質問をサポートしていません。

relatedlinks
概念
企業からの質問に対するドライバーを作成する

コンセプト：価値観に関する質問

背景

価値観に関する質問により、従業員が職場での経験が会社の価値観と一致していると感じているかどうかを追跡できます。

価値観に関する質問は 0 ~ 10 のスケールで行われ、アンケートでは標準の質問として **[価値観の名前]** が表示されます。ここでの日々の勤務経験は、この価値観と一致していると感じますか**?**

アンケートでは、価値観に関する質問は、ドライバーに関する質問の後、自由形式の質問の前に表示されます。従業員は、コメントで回答することも (スコアを送信したかどうかに関係なく) 、質問を完全にスキップすることもできます。

価値観に関する質問のスコアは、エンゲージメント ダッシュボードとセグメント ヒート マップに表示されます。価値観に関する質問からのコメントは、「コメント」ページに表示されます。

アンケートの 「頻度」 タブで他の質問セットを非アクティブ化することで、スタンドアロンの価値アンケートを実行できます。関連するアクセス グループでエンゲージメントの質問セットを有効にして、ユーザーが値の質問に対する洞察を表示できるようにします。

制限事項

- 標準の質問をカスタマイズすることはできません。カスタマイズできるのは値の名前と説明のみです。
- 価値スコアへのアクセスを非アクティブ化することはできませんが、アクセス制御グループごとに価値質問セットのコメントへのアクセスを管理することはできます。
- ユーザーがアクセス制御グループに設定されたエンゲージメントの質問にアクセスできない場合は、値の質問の回答にもアクセスできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- セグメント ヒート マップ内の値の質問からのみスコアをエクスポートできます。

relatedlinks
概念
新しい価値観の質問を作成する
新着情報: Peakon アンケートの柔軟性と参加機能の強化

コンセプト: 標準質問セットのカスタム質問

このトピックでは、標準の Peakon 質問セットのドライバーとサブドライバーにカスタム質問を追加する場合の考慮事項について説明します。例: エンゲージメント質問セットの成長ドライバー。

概要

標準ドライバーにカスタムの質問があると、質問の頻度、アルゴリズム、参加に影響します。これらの考慮事項は、すべてのアクティブな質問を尋ねる 手動 調査頻度を使用する場合には適用されません。

代わりに、 会社の質問 構成領域を使用して、カスタム会社のドライバーでカスタムの質問を作成することをお勧めします。これには次のような利点があります。

- 標準質問セットの外部ベンチマークは正確なままです。
- 従業員はカスタムの質問をより頻繁に受け取ることができます。

見る コンセプト：企業に関する質問 詳細についてはこちらをご覧ください。

質問の頻度

スケジュール上のドライバーとサブドライバーの頻度は、標準の質問セットに従って、各ドライバーとサブドライバーに 1 つの質問のみがあることを前提としています。

ドライバーとサブドライバーの質問頻度を設定すると、各従業員が各ドライバーまたはサブドライバーから質問を受ける頻度を選択できます。ドライバーまたはサブドライバーが、標準の Peakon の質問に加えてカスタムの質問を持っている場合、従業員が特定のドライバーまたはサブドライバーからのすべての質問を受け取るまでに、さらに調査ラウンドが必要になります。

定期的な調査頻度 (例: 四半期ごと) を使用する場合、各従業員が各調査でドライバーまたはサブドライバーのすべての質問を受け取るようにする唯一の方法は、ドライバーまたはサブドライバーの頻度を [常時]に設定することです。

アンケートスケジュールでオンボーディングと終了の質問セットを有効にしている場合は、適切な質問頻度を設定することが特に重要です。

アルゴリズムへの影響

各調査ラウンド中、アルゴリズムは各従業員について、次の基準に基づいてどの質問が期限切れであるかを確率的に評価します。

- ドライバーまたはサブドライバーに対する質問の頻度。
- ドライバーサブドライバーに関する質問の数。
- 調査で最後に質問されてからの経過時間。

一般的に、各ドライバーとサブドライバーの質問数が多いほど、アルゴリズムによってそれらのドライバーとサブドライバーがキューの下位に押し出され、最終的な選択に含まれる可能性が低くなります。その結果、ドライバーまたはサブドライバーのすべての質問がすべての従業員に届くまでに時間がかかる可能性があります。

標準の質問のみを含むドライバーまたはサブドライバーは、時間の経過とともにすべての従業員に届く可能性が高く、そのため、標準の質問と複数のカスタムの質問の両方を含むドライバーまたはサブドライバーと比較して、回答が多くなります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス

標準の質問に変更を加えたり、標準ドライバーにカスタムの質問を追加したりする場合には注意してください。 自動調査モードを使用する場合、標準の質問セットにカスタム質問を追加すると、従業員がそれらのドライバーまたはサブドライバーからすべての質問を受け取るまでに時間がかかることがあります。見る コンセプト: 標準質問セットのカスタム質問 。

さらに、小さな変更でも個人の回答が異なり、既存の結果とベンチマークの比較が歪む可能性があります。

例

次の質問を考えてみましょう。「同僚は私が良い仕事をしてくれると信頼してくれていると感じます。」

従業員は、この質問に同意する場合は 10 に近い値で回答し、同意しない場合は 0 に近い値で回答します。この質問を編集すると、従業員の回答に大きな影響を与える可能性があります。

リビジョン	考慮事項
同僚たちは私が良い仕事をできると信じていないように感じます。	この改訂により、0 から 10 までのスケールが逆転することになります。
同僚たちは私が良い仕事をするためにもっと私を信頼するべきです。	この改訂により、0 から 10 までのスケールが逆転することになります。
これは私がこれまで働いた中で最も信頼できるチームです。	この質問は、チームがどの程度信頼しているかを測るものではなく、完全に相対的なものです。従業員は、これまでの職務経験に基づいて回答します。
当社は従業員間の信頼度が世界トップクラスです。	このような高い基準を設定すると、次の 2 つの問題が発生する可能性があります。 • これは他の質問の規模よりも高い基準です。 • 従業員が真に世界レベルの信頼基準が何であるかを知ることは非現実的です。
前回のチームビルディングイベント以来、チームへの信頼は高まりました。	スコアが向上しているかどうかを把握するために質問を再度行う場合は、時間に敏感な質問はお勧めしません。時間が経つにつれて、従業員の出来事やその結果についての記憶は薄れ、変化し、回答の信頼性に悪影響を及ぼします。
チームワークには信頼が不可欠です。私たちは信頼できるチームだと信じています。	この質問の枠組みは中立的ではありません。従業員は判断を下す前に前提に同意することを要求します。
同僚たちは私が良い仕事をしてくれると信頼してくれていると感じていますし、私も同僚たちが良い仕事をしてくれると信頼しています。	本質的に 2 つの質問をする質問の表現は、アンケート参加者を混乱させる可能性があります。なぜなら、参加者は質問の最初の部分に高いスコアを付け、質問の 2 番目の部分に低いスコアを付けたい場合があるからです。

また、質問をより具体的に編集する際には注意してください。例: 私たちの組織のパフォーマンス評価プロセスに満足しています。

リビジョン	考慮事項
私は *OKR* を実行するプロセスに満足しています。	従業員は、企業が OKR をどのように実践すべきかについての自身の知識を活用し、パフォーマン

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

リビジョン	考慮事項
	ス管理の満足度ではなく、企業が OKR をどのように実装したかを評価するかもしれません。 特定のバージョンは、パフォーマンス管理方法を変更する場合にも将来に対応できません。同じトレンド ライン上に、まったく別個の無関係なレビューが 2 つ存在する可能性があります。

relatedlinks
概念
新しいドライバーの質問を作成する

コンセプト: オンボーディングと終了時の質問

オンボーディングと終了の質問は、専用のオンボーディングと終了の質問セット、または Peakon で利用可能な自由形式の質問を通じて設定できます。

オンボーディングの質問は、職務記述書に対する従業員の期待と、役割を効果的に果たすために利用可能なリソースに焦点を当てており、退職の質問は、従業員の退職理由に焦点を当てています。これらを組み合わせることで、将来の離職を回避し、退職アンケートの必要性をなくすために組織が改善できる点について、さらなる洞察が得られます。

質問セットの概要

Peakon は、オンボーディングと終了に関する専用の質問セットを 2 つ提供します。

オンボーディングと終了は両方とも、時系列のステージと退職理由に基づいて構成されたドライバー/サブドライバー構造で構成されています。

オンボーディングでは、ドライバー 5 名と、ドライバー 1 名につきサブドライバー 5 名を提供します。

- オリエンテーション
- 目標を合わせる
- 順応
- 活躍
- 貢献

Exit では、ドライバー 1 名につき 1 名または 2 名のサブドライバーを含む 7 名のドライバーを提供しています。

- 文化
- 能力開発
- 経験
- リーダーシップ
- 表彰と報酬
- 役割
- ウェルビーイング

分析

新しい質問セット構造に基づくコア質問セットと、オンボーディング質問セットおよび終了質問セットの間には重要な違いがあります。

特徴	違い	根拠
質問セットダッシュボード	オンボーディングと終了の質問セットにはダッシュボードがありません。	オンボーディングと終了の質問セットには結果の質問がないた

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

特徴	違い	根拠
	ヒートマップ、質問スコア、ドライバースコアで結果を確認します。	め、質問セットダッシュボードを作成できません。
結果と主な質問	オンボーディングと終了には、結果に関する質問や主要な質問はありません。 各要素の特定のサブドライバースコアを含むドライバー スコアを通じて、オンボーディングのステージを表示します。	オンボーディングと終了は運用プロセスであり、エンゲージメントのような心理的構成ではありません。これらのプロセスは段階ごとに異なるため、特定の結果を測定することは現実的ではありません。代わりに、プロセスがさまざまなポイントでどのように機能するかを理解することが重要です。
ベンチマーク	オンボーディングと終了には外部ベンチマークはありません。 セグメント スコアを比較するときに、会社のベンチマーク (内部) を表示できます。	オンボーディングとエグジットのプロセスは、企業、業界、役割によって異なります。オンボーディングのプロセスは、人によっては数日で終わりますが、人によっては 6 ~ 9 か月かかることもあります。このため、外部ベンチマークは提供しておりません。
厳選された洞察	キュレーションされたインサイトには、オンボーディングと終了の質問の概要は表示されません。 オンボーディングと終了を含むすべての質問セット全体で最大のドライバーの変化を確認します。	オンボーディングと終了には主要な質問がありません。結果またはメインの質問のいずれかを含む質問セットは、質問セットダッシュボードに一貫して表示されます。
改善	改善では、新しい質問セットの開始時にオンボーディングと終了のコンテンツは提供されません。	オンボーディングとエグジットのプロセスは、企業、業界、役割によって異なります。オンボーディングのプロセスは、人によっては数日で終わりますが、人によっては 6 ~ 9 か月かかることもあります。さまざまなアプローチの広がりをカバーできるようにコンテンツを統一しようとすることは、組織にとって有益ではありません。
セマンティックトピック	オンボーディングと終了に関するセマンティック トピックはまだ存在しません。	セマンティックトピックには開発時間と投資が必要です。これらは質問セットと並行して作業されています。これらは準備され、完成され、製品にコード化される必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

考慮事項

アクティビティ	考慮事項

質問ローテーションアルゴリズム	• アルゴリズムは、質問のタイミングを使用する場合を除き、質問セットに適用されます。
	• 適切な調査と質問の頻度を評価します。
	  • 質問頻度では、常にすべてのアクティブな質問が調査に含まれます。
	  • 適切な調査頻度はターゲティングによって異なります。

調査戦略	• 質問セットを既存のスケジュールに含めるか、別のスケジュールを設定します。
	  • 別途スケジュールを設定することをお勧めします。
	• 一度にすべての質問をするか、質問をずらしてください。
	  • 特にオンボーディングに関連します。
	  • 質問が混乱する場合は、それに応じて質問を絞り込むことを検討してください。

アンケートと質問のターゲティング	• アンケートや質問をどのようにターゲットにするかを検討してください。必要なデータは Peakon ですでに入手できますか? • 雇用日 と 退職日の 属性の範囲をカスタマイズする場合は注意してください。これは、真のベンチマーク、離職率、従業員エクスペリエンス サイクルに影響を及ぼす可能性があります。
ルールベースの質問	• オンボーディングおよび終了の質問セットに質問のタイミングを使用する場合、質問のローテーション アルゴリズムはそれらの質問には適用されません。 • 質問のタイミングを設定できるのは、週次調査スケジュールを使用する場合のみです。退職アンケートでは、退職前、退職後、またはその両方に関する質問を設定できます。オンボーディング アンケートでは、質問はルールに従ってのみ使用できます (例: 開始後 2 週間)。 • 退職した従業員を調査するには、従業員の個人メール アドレスを含める必要があります。
調査データを確認する	• 可視性のしきい値とスコアの集計が適用されます。 • マネージャーはしきい値を超えることはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクティビティ	考慮事項

	• アンケートの回答を誰が確認できるかを検討します。例：
	  • 上級リーダー
	  • 人事
	  • プログラムマネージャー

構成

オンボーディング質問と終了質問は両方とも、「管理 > 質問」 ページで設定することができ、「管理 > スケジュール」の調査スケジュール設定ページの 「頻度」 タブで有効にすることができます。

Peakon は、質問するそれぞれの最適なタイミングを自動的に提案します。あるいは、質問のタイミングを独自に設定することもできます。詳細については、 コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング そして 質問のタイミングを設定する 。

質問セットを構成するときは、次の点を考慮してください。

- マイルストーンを確認します: オリエンテーション、 調整、 統合、 繁栄 、 貢献は 、当社のオンボーディング モデルの中核となる側面です。このモデルは、各側面がマイルストーンまたは時点として機能するように設計されており、さまざまなオンボーディング プロセスに適応できます。必ずこれらを確認し、マイルストーンをオンまたはオフに切り替えてください。プロセスは長くなる場合も短くなる場合もあり、組織ではこのプロセス中にさまざまなアクティビティを行う可能性があります。退職アンケートの場合: モデルは退職理由を中心に構成されており、質問によって従業員の退職理由に基づいて最も関連性の高いフィードバックを確実に収集できます。含める理由を設定し、離職前、離職後、またはその両方で質問するかどうかを決定できます。
- 目的に適合しているか確認する: 質問を確認し、組織に尋ねたい質問が適切に表現されていることを確認します。
- 独自の質問を追加する: 該当する場合は、独自の質問を追加できます。これらは、ドライバーまたはサブドライバーに対する質問として追加できます。
- 質問のタイミングまたはターゲティング: 質問のタイミングを使用するか、またはターゲットとするセグメントと、組織の新規加入者と退職者を反映する在職期間セグメントを選択します。

自由回答形式の質問

自由形式の質問にはオンボーディングと終了の質問があり、サポートされているすべての言語で翻訳が利用可能です。オンボーディングおよび終了の質問セットとは異なり、これらの質問では、スコアなしでコメントのみを収集できます。組織は独自のカスタム質問を追加し、在職期間と退職日の関連セグメントを対象にすることもできます。専用の質問セットを使用することをお勧めします。

自由形式の質問に対して質問タイミングを設定することはできません。

以下の標準的な自由形式のオンボーディング質問はすでに利用可能です。

- 最近 [会社名] に入社した者として、オンボーディング プロセスのどの部分がうまく機能し、何を改善できると思いますか?
- 最近の経験に基づいて、[会社名] での採用プロセスを改善できるようなフィードバックはありますか?
- 入社前に自分の役割と[会社名]に対して抱いていた期待を考慮すると、これまでのところそれらの期待はどの程度満たされていると感じますか?

以下の標準的な自由形式のオフボーディング質問はすでに利用可能です。

- 入社後、あなたの役割の責任が変わったと感じますか。
- あなたが仕事に全力で取り組む上で十分なリソースが用意されていたと言えるでしょうか。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
コンセプト: 自由回答形式の質問
重要な瞬間：Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット

コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング

コンテキスト

ルールベースの質問により、管理者は従業員のキャリアの特定の時点でオンボーディングと退職に関する質問をスケジュールできます。

オンボーディングと退職時の質問のタイミングを設定して、最も適切なタイミングで従業員に質問されるようにすることができます。

構成

オンボーディングと終了の質問セットの質問タイミングを設定して、いつ質問するかを定義します。

質問のタイミングは、次の構成基準に基づいてそれぞれの特定の質問をトリガーします。

- 従業員の 入社日 と 退職日 。
- 次回の調査ラウンドの日付。
- 質問のタイミング設定

質問のタイミングをオンボーディングと終了の質問セットに一括追加して 有効にします。従業員がオンボーディングと退職に関する質問を受け取るための適切なタイミングを自動的に設定します。ルールは数日または数週間で尋ねられることがあります。

提案されたタイミングが会社のオンボーディングまたは終了エクスペリエンスと一致しない場合は、カスタムタイミングを設定できます。詳細については、 オンボーディングと終了時の質問のタイミングを編集する 。

オンボーディング アンケートおよび終了アンケートのアンケート スケジュールを週次アンケート頻度に設定します。頻度が毎週に設定されていない場合、質問のタイミングは適用されません。

毎週の調査頻度を設定しても、すべての従業員が毎週時間指定の質問を受け取るとは限りません。予定された調査の時刻になると、システムはルールに基づいて、従業員がその週に質問を受ける資格があるかどうかを確認します。ない場合は、毎週のアンケートに追加されません。

猶予期間

適時性と関連性を保証するために、ルールが適用されてから従業員がルールが適用されたオンボーディングまたは終了時の質問を受け取るまでの期間は最大 6 日間です。従業員が質問を受ける資格がある日に適用されます。

猶予期間により、次回以降の調査で同じ質問が従業員に送信されることも防止されます。Peakon は、従業員が一度質問を受け取った後は関連性がなくなるため、再度質問を受け取れないことを保証します。

この 6 日間の猶予期間は、すべてのルールベースの質問に適用されます。例: 別居の *2* 週間前 ルールの場合。複数の調査ラウンドに追加されないようにするため、猶予期間を変更することはできません。

質問のローテーション

週次調査スケジュールで質問のタイミングを設定すると、質問のローテーション アルゴリズムはそれらの質問には適用されません。Peakon は設定された質問のタイミングに従い、構成基準に基づいて従業員の適格性を評価します。従業員が設定された時間の基準を満たしている場合、システムはアンケートに質問を自動的に含めます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

出口に関する考慮事項

- 退職後の従業員を調査するには、従業員プロフィールに個人のメールアドレスを含める必要があります。このデータは、HRIS から同期することも (個人用電子メール フィールドを有効にして)、手動で追加することもできます。手動の手順については、「電子メール アドレスの一括更新」をご覧ください。
- 退職アンケートには 2 つのスケジュールが必要です。退職前の質問には、雇用スケジュール タイプを使用します。退出後の質問には左を使用します。
- 退職した従業員に対する質問は従業員 1 人につき 1 回のみ行われ、今後の調査では繰り返されません。従業員が複数の終了ルールを満たしている場合、複数の質問セットが表示されることがありますが、将来の調査ラウンドで 1 つのルールが繰り返されることはありません。
- HRIS 同期を使用する場合は、ルールが正しく適用されるように、離職日と離職理由が事前に提供されていることを確認してください。また、退職した従業員を調査ルールとデータ集計に利用できる期間を制御する「 元従業員の含める」 および 「元従業員の削除」設定も確認してください。

詳細については、 コンセプト: 退職した従業員の調査 。

relatedlinks
概念
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問
重要な瞬間：Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット

概念: ルールベースの質問の受信

コンテキスト

ルールベースの質問により、適切な質問が適切なタイミングで行われ、従業員にとって関連性のある質問が行われます。これらの質問のタイミングは、これらのルールを全従業員に評価および適用する毎週の調査ラウンドによって異なります。

適時性と関連性を確保するため、従業員は資格を得てから 6 日以内にルールベースの質問を受け取ります。猶予期間により、対象者は資格を得た後に開始される調査ラウンドに 1 ラウンドのみ含まれるようになります。猶予期間は固定されており、変更することはできません。

オンボーディングシナリオ

社員	調査構成	質問とルールの適用	成果	次の調査ラウンド
エマは3月4日にキネター社に入社しました。	毎週月曜日にすべてのオンボーディングの質問がアクティブになる週次アンケートがスケジュールされます。毎週のラウンド開始日: 3 月 1 日、8 日、15 日、22 日。	オリエンテーション と 調整 オンボーディングドライバーは、 開始から *2* 週間後に質問されます。	エマは最初の 3 週間は質問を受け取りません。エマは第 3 週に質問を受け取る条件を満たしていますが、アンケートの途中であるため、アンケートを受け取りません。	第 4 週 (ラウンド開始日: 22 日): 彼女が資格を得た前の週 (18 日) から 7 日間の猶予期間が開始され、質問を受け取ることができます。エマは2週間ルールを満たし、18日間会社に勤務しています。エマもまた、彼女の経験に合わせてカスタマイズされた オリエンテーション と アライメントの 質

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

社員	調査構成	質問とルールの適用	成果	次の調査ラウンド
				問だけを受け取ります。
トムは 3 月 16 日に Kinetar Company に入社し、 入社日は 3 月 1 日に遡りました。	毎週月曜日の週間調査スケジュール。調査期間毎週: 1 日、8 日、15 日、22 日。	開始後 *2* 週間にルールが設定された、オリエンテーション と 調整のオンボーディングに関する質問。	最初の 3 週間、トムは質問を受け取りません。	第 4 週 (ラウンド開始日: 22 日): トムはルールの猶予期間を過ぎており、ルールの基準を満たしていないため、オリエンテーションとアライメントに関する質問を受けません。

出口シナリオ

社員	調査構成	質問とルールの適用	成果	次の調査ラウンド
Ana は Kinetar を退職し、離職日は 3 月 26 日に設定されています。	毎週月曜日の週間調査スケジュール。調査ラウンドの開始日: 3 月 1 日、8 日、15 日、22 日。	離職の 2 週間前にルールが設定されているすべての退職に関する質問。	アナは3月の最初の2週間は質問を受け付けません。12日、彼女はルールの資格を得ましたが、調査ラウンドの途中だったので何も起こりませんでした。猶予期間が始まります。	第 3 週 (ラウンド開始日: 15 日): アナは別居の 11 日前となり、2 週間ルールを満たしています。彼女はこのラウンドで終了の質問を受けます。
エリサは6月10日にキネター社を退職した。	毎週の Left 調査スケジュールがアクティブで、Exit の質問のみで毎週月曜日に実行されるように設定されています。毎週のラウンド開始日: 6 月 3 日、10 日、17 日、24 日。退職時の質問ルールは、退職日から 2 週間後にトリガーされるように設定されています。Elisa の個人メール アドレスは、HRIS 同期を通じて利用できます。	すべての終了に関する質問。退職アンケートは 6 月 24 日 (Elisa の退職後 2 週間) に送付される予定です。しかし、発動日 (24日) は17日から始まる現在の調査ラウンドと一致しません。このため、Elisa は 6 月 17 日のラウンドでアンケートを受け取りません。代わりに、システムは猶予期間を適用し、資格を次のラウンド (24日) に持ち越します。	6 月 24 日から始まるアンケート調査で、Elisa は個人の電子メール アドレスに終了質問を受け取ります。この調査は、Exit の質問セットのみに焦点を当てており、質問がユーザーの Exit 体験に関連していることを保証します。	エリサは今後のラウンドには含まれません

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

社員	調査構成	質問とルールの適用	成果	次の調査ラウンド
ルイはキネター社を退職し、退職日は 7 月 20 日に設定されています。	毎週月曜日に、Exit の質問のみを含む、Weekly Left 調査がスケジュールされます。ラウンド開始日: 7月8日、15日、22日、29日退出質問ルール: 別居の 2 週間前と別居の 3 日後。ルイの個人メールアドレスが提供されています。	7月6日、ルイは「2週間前」ルールの条件を満たします。第 2 週 (ラウンド開始日: 8 日): Louis がこのラウンドに追加され、29 日終了前に終了質問を受け取ります。第 4 週 (ラウンド開始日: 29 日): ルイは 23 日に「3 日後」ルールの資格を得ましたが、ラウンドの途中だったので何も起こりませんでした。彼は次のラウンドに追加され、別れた後の退場質問を受けます。	ルイは出発前と出発後にさまざまな質問を受け、両方の時点でのカバーを確保します。	ルイは今後のラウンドには参加しません。
ジェームズは9月12日金曜日に退職を通知します。彼のマネージャーは、9 月 15 日の月曜日に離職日を入力します。彼の最終日は9月26日と定められている。	毎週月曜日に終了時の質問のみを含む週次調査スケジュール。ラウンド開始日: 9 月 1 日、8 日、15 日、22 日。別居の2週間前にルールを設定。	マネージャーが退職日の入力を遅らせたため、システムは 15 日になって初めてジェームズの資格を認識します。その時までに出発まであと 11 日となり、2 週間ルールを満たさなくなります。	ジェームズは退職前に退職アンケートを受け取っていない。	ジェームズは今後のラウンドには参加しません。

おすすめ

退職の 2 週間前に実施される退職アンケートでは、米国の従業員は通知期間が通常より短いため、アンケートを見逃されることがよくあります。通知が 2 週間の場合でも、管理者は Workday に終了日を遅れて入力することがあり、その場合も従業員が調査から除外される可能性があります。

確実にカバーするには:

- 別居前と別居後の両方にルールを設定します。これにより、従業員が急いで退社したり、退社前の時間枠を逃した場合でも、フィードバックを確実に収集できます。
- 従業員データを定期的に同期します。将来の終了データを更新する毎日の同期は、1 日に 1 回、中央ヨーロッパ時間の午前 4 時頃に実行されるため、頻繁に同期を行うことで応答を見逃すリスクが軽減されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング
タスク
オンボーディングと終了時の質問のタイミングを編集する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

参考
FAQ: ルールベースの質問

概念: 質問頻度

背景

定期的な質問の頻度により、各従業員が異なる質問タイプを受信する頻度と、アンケートの大部分をカバーする質問タイプを制御できます。

調査には、すべての質問セットを組み合わせて含めることができ、質問セットごとに異なる頻度を設定できます。

質問の頻度を構成するときは、質問セットごとに、メインの質問、ドライバーの質問、サブドライバーの質問の頻度オプションを選択します。見る ドライバーの質問頻度を設定する 設定手順については。

自由形式の質問の頻度は、カテゴリ全体ではなく、質問ごとに機能します。見る 自由回答形式の質問頻度を設定する 。

知っておくと良いこと

質問の頻度は従業員ごとに異なります。各調査ラウンド中、アルゴリズムは各従業員が最後に各質問を受けた時間に基づいて、従業員ごとに再度質問する必要があるかどうかを決定します。例: 四半期ごとの質問は、アンケートの開始日に、ちょうど 12 週間にわたって質問を受け取っていない従業員に対してのみ回答期限となります。

各標準頻度オプションは、特定の週数に対応します。例: 月次頻度は正確に 4 週間、四半期頻度は正確に 12 週間です。

必要に応じて、自動ケイデンスを停止または再構成できます。このような変更は、アルゴリズムが期限内の質問に追いつくまでの間、後続のラウンドでの質問の配分に影響を与える可能性があります。

1 つのドライバーに複数の質問がある場合 (例: 会社の質問で 10 個の質問を含むドライバーを作成した場合)、頻度を 「常時」 に設定すると、ドライバーからのすべての質問が各アンケートに表示されることに注意してください。

質問の分布の詳細については、以下を参照してください。 コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム 。

例

- 調査頻度 : 毎月
- 主な質問頻度: 毎月
- ドライバーの質問頻度: 毎月
- サブドライバー頻度: 四半期ごと

この構成により、各従業員は毎月、メイン カテゴリ ドライバーからの質問と各ドライバーからの質問を受け取るようになります。毎月とは、必ずしもすべての調査ラウンドを意味するわけではありません。従業員が 4 週間以内に 2 つのアンケートに回答した場合 (1 つのアンケートは遅れて、もう 1 つのアンケートは早く回答した場合)、アルゴリズムは多くの質問に対する月間要件を満たしたことになります。これらの質問は、従業員が 4 週間以上質問を受けていない場合にのみ行われます。Peakon は、調査ごとに従業員ごとにこれらのチェックを実行します。

同じドライバーまたはサブドライバーに関する複数の質問

質問カテゴリの頻度を設定すると、Peakon は選択した頻度でそのカテゴリの質問をするようになります。ドライバーまたはサブドライバーにカスタムの質問を追加すると、Peakon がドライバーまたはサブドライバーを完全に処理するのに時間がかかります。詳しくはこちら コンセプト: 標準質問セットのカスタム質問 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査頻度
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く
参考
FAQ: 従業員が主要なエンゲージメントの質問を受け取らなかったのはなぜですか?

概念: アンケートにおける質問の順序

Peakon の質問セットは、定期アンケートでも手動アンケートでも同じ順序で表示されます。

1. エンゲージメントに関する質問
2. 多様性と包括性に関する質問
3. 健康と幸福に関する質問
4. COVID-19に関する質問
5. 変革と変化
6. 会社に固有の質問
7. 価値観に関する質問
8. 自由回答形式の質問

Peakon は、各質問セットの中心的な質問 (常に最初に表示される) を除き、これらの質問セット内の個々の質問をランダム化します。例: エンゲージメントの質問セット内では、NPS の質問が常に最初になります。

アンケート内の質問や質問セットの順序をカスタマイズすることはできません。

考慮事項

定期調査では、回答者が質問に極端なスコア (0 または 10) を付けた場合、追加のサブドライバー質問 (ある場合) が続きます。このような質問は、関連する質問セットの最後に表示されます。例: 従業員がエンゲージメントの質問に極端なスコアを追加した場合、フォローアップの質問は元のエンゲージメントの質問セットの最後に表示されます。

一部の従業員グループのみを対象とするターゲット質問は、各質問セット内のランダム化された質問の一部として表示されます。

relatedlinks
概念
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム

質問ローテーション アルゴリズムにより、すべてのドライバーに継続的に安定したデータ ストリームが提供されます。

質問のローテーション

質問の頻度を設定すると、各従業員が各質問セットから質問を受け取る頻度が決まります。自動化された調査サイクルを使用する場合、調査では各調査ラウンドですべてのアクティブな質問をしますが、すべての従業員に同時に質問するわけではありません。アルゴリズムは、各従業員が最後に各質問を受け取った時刻をチェックし、その特定の従業員に対して再度質問の回答が必要かどうかを判断します。

例外は手動の調査頻度で、有効にした質問セットのすべてのアクティブな質問がトリガーされます。手動頻度を使用する場合、調査は 1 回実行され、質問の頻度を設定することはできません。質問の順序は、質問のサンプリングが手動か自動かに関係なく同じです。

アルゴリズムが質問に優先順位を付ける方法

アルゴリズムは、従業員ごとに質問に優先順位を付け、次の基準に基づいてその重要性を評価します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 前回の質問は従業員アンケートでした。
- 組織の質問頻度の設定。
- ドライバーおよびサブドライバーごとの質問数。

例: サブドライバーの質問は毎月行われます。従業員が機器サブドライバーから最後に標準の質問を受け取ったのは 10 週間前です。アルゴリズムは、頻度設定に応じて、質問が長期間保留されているほど、質問に高い重要度を割り当てます。

以下の条件の少なくとも 1 つが当てはまる場合、アルゴリズムはドライバーまたはサブドライバーの質問に低い重要度を割り当て、その質問をキューのさらに下に移動します。

- ドライバーまたはサブドライバーには追加のカスタム質問が含まれています。
- 従業員は最近、運転手または副運転手から質問を受けました。

質問に重要度を割り当てた後、アルゴリズムはキューの先頭から期限が迫っている質問を確率的に選択します。

従業員がメインドライバーの質問をまったく受け取っていない場合は、メインドライバーの質問がサブドライバーの質問よりも優先されます。

従業員がその質問のベンチマークから 2 標準偏差離れたスコアを送信した場合、アルゴリズムはサブドライバーの質問を続けて、さらに詳しい情報を調べます。

可視性ウィンドウ

可視性ウィンドウは、以前の回答が全体のスコアに寄与しなくなるタイミングを決定します。質問のローテーションアルゴリズムには直接影響しません。

調査が開始されると、表示期間 (例: 1 年) が前方に移動し、新しいスコアがミックスに加わり、古いスコアが集計ダッシュボードから削除されるようになります。特定のスコアが表示ウィンドウの範囲外になった場合でも、履歴データを表示するときに、そのスコアを含むダッシュボードにアクセスできることに注意してください。

ドライバーの質問を非アクティブ化すると、新しいスコアは入力されず、新しい調査ラウンドごとに既存のスコアが現在のスコアから削除されます。

Peakonがすべてのドライバーを一度にカバーする理由

- 従業員のエンゲージメントに影響を与える可能性のある重要な問題を見逃すリスクが減少します。Peakon は、すべての要因を網羅することで、組織にとって最も重要なテーマをより迅速かつ客観的に明らかにするのに役立ちます。
- トレンドへのより速いアクセス。各事業四半期で推進要因の 4 分の 1 のみをカバーした場合、正しい方向に進んでいるかどうかを把握するには (数か月ではなく) 数年かかります。

質問ローテーション アルゴリズムは、企業文化のあらゆる側面に関するフィードバックを収集し、できるだけ早く傾向を提示するのに役立ちます。すべての従業員に同時にすべての質問をしないことで、アンケートを短く抑えることができ、アンケート疲れを回避して質の高いフィードバックを提供できます。

サンプルサイズと統計的有意性

Peakon は、ダッシュボードの結果が偏りのないことを保証するために、ドライバーの質問をランダム サンプリングで配布します。次に、観察されたスコアの統計特性を使用して、セグメントがベンチマークと大きく異なるかどうかを評価できます。結果が有意であるという統計テストに合格した場合にのみ、重点分野と強みを割り当てます。

高品質の見積もりを得るために必要な結果の数は比較的少なく、従業員がさらにラウンドを完了するにつれて、セグメント スコアの精度と安定性は急速に安定します。

非常に小さなセグメントの場合、比較を行う前に大多数の従業員が回答するまで待つことをお勧めします。より大きなセグメントではこの制限を緩和することができ、非常に大きなセグメントでは、回答のわずかな割合でも非常に正確な結果が得られます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

コメントやトピックには統計的な妥当性の問題はなく、進行中の問題について即座に洞察を得ることができます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査頻度
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く
参考
FAQ: 従業員が主要なエンゲージメントの質問を受け取らなかったのはなぜですか?

コンセプト: 質問の言い換えとベンチマークの保持

コンテキスト

Peakon では、管理者は組織の状況に合わせて標準の Peakon の質問を変更することがよくあります。ただし、信頼できるデータを維持するには、ベンチマークの整合性を維持することが重要です。これらの質問は専門的な基準と統計的手法を使用して開発およびテストされているため、プラットフォームの検証済みの質問を使用することをお勧めします。これらの質問から収集されたデータは、10 億を超えるデータポイントを含むベンチマーク セットに貢献します。

特定の言い換えの変更は、Peakon のベンチマークの品質、信頼性、安定性に大きな影響を与える可能性があり、ベンチマークの比較に影響を及ぼす可能性があります。

適切な言い換え

ベンチマーク比較の整合性を維持し、ベンチマークの信頼性を保つには、その有効性に影響を与える可能性のある変更を避けてください。

- ビジネスの言語に合わせる: ベンチマークの有効性に影響を与えずに、組織の用語に合わせて質問を変更できます。これらは共通の参照先である可能性があります。例: マネージャー、チーム、組織。

ピーコンの質問	リビジョン
私の 上司は 私に意見を表明することを奨励してくれます。	私の 上司は 私に意見を表明することを奨励しています。
私には、私たちの 組織内でキャリアを前進させる道が見つかりました。	当社でキャリアアップできる道が見えてきました。
私の 同僚は 、必要に応じて仕事で互いに助け合う用意があります。	私の 同僚は 、必要に応じて仕事で互いに助け合う用意があります。

- 同義語の使用: 新しい用語が元の用語と同様に解釈される場合、変更は許容されます。

ピーコンの質問	リビジョン
仕事を完了するために 必要な適切な 材料と道具が揃っています。	仕事を完了するために 必要な適切な 材料と道具が揃っています。
素晴らしい 仕事をすれば、それが認められるだろうとわかっています。	優れた 仕事をすれば、それが認められるだろうとわかっています。

- 主題を維持する: 人々の反応を維持し、元の意図を保つために質問を変更します。

ピーコンの質問	リビジョン
私は私たちの組織の目的と使命に感銘を受けています。	*[会社の]*経営陣は私に刺激を与えるビジョンを伝えてくれました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ピーコンの質問	リビジョン
私は*[会社]*に所属意識を感じています。	私はこの組織に所属していると感じています。
マネージャは仕事を完了するための必要なサポートをしてくれる。	私の直属の上司は、私が成功するために必要なサポートを与えてくれます。

- 括弧の削除: 括弧内の用語が組織内で広く理解されている場合は、その用語を削除できます。ただし、特に多様性と包括性に関する質問については、これらの変更を行う前に、文化の違いと組織の定義を考慮してください。組織が「X 用語」をどのように定義しているかに基づいて、括弧を削除するか残すかによって各従業員の解釈に影響があるかどうかを検討します。

注： 多様性と包括性に関する質問では、特にこの文脈で「多様性」という用語を直接翻訳できない言語については、括弧内の例を含めました。

無効な言い換え

- 主題の変更: 質問の主題を変更すると、ユーザーが質問に応答する方法が変わり、ベンチマークの妥当性に影響します。

ピーコンの質問	リビジョン
自分の仕事の進め方を自分で決められる十分な自由がある。	私の上司は私に仕事に関する決定を下す権限を与えてくれます。
自分の仕事ぶりについてフィードバックを十分に受けている。	私の上司は私のパフォーマンスについて建設的なフィードバックを与えてくれます。

relatedlinks
概念
コンセプト: カスタムドライバーの質問のベストプラクティス

参考: 質問セット

すべての質問セットを同じ調査内で実行できるようにすることができます。従業員が質問に答える方法は、質問セットによって異なります。

0 ~ 10段階評価とコメント

- エンゲージメント
- 健康とウェルビーイング
- ダイバーシティとインクルージョン
- オンボーディング
- 退職
- 変革と変化
- COVID-19
- 会社に固有の質問

コメントのみ

自由回答形式の質問

参考文献: エンゲージメント質問ライブラリと理論参考文献

Workday Peakon Employee Voice (WPEV) エンゲージメント質問ライブラリは、組織心理学のさまざまな要素をカバーしています。このトピックでは、エンゲージメントの質問をリストし、質問の背後にある理論と研究の概要を示します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

標準の質問

WPEV 標準エンゲージメント質問ライブラリには次のものが含まれます。

- 主要なエンゲージメントの質問
- エンゲージメント結果に関する 3 つの質問。
- 推進要因の質問
- 推進要因の質問

質問ライブラリ

カテゴリ	名前	質問	考慮
に関する主な質問	エンゲージメント	社外の人に、職場としての をどの程度推奨しますか。	従業員が組織に対してどの程度関与し、熱心に取り組んでいるかを測定します。
成果の質問	信念	友人や家族に、の製品やサービスをどの程度推奨しますか。	この追加の質問を有効にすることができます。 従業員が組織の製品やサービスを推進する意思があるかどうかを測定します。
成果の質問	ロイヤルティー	別の組織から同じ職務のオファーがあった場合、に留まる可能性はどれくらいですか？	この追加の質問を有効にすることができます。 従業員が組織に留まる意欲を測定します。
成果の質問	満足度	総合的に見て、で働くことにどの程度満足していますか。	この追加の質問を有効にすることができます。 従業員が仕事を楽しんでいるか、また従業員としての経験を肯定的に評価しているかを測定します。
推進要因	達成感	いつも仕事から達成感を得られている。	従業員が日々達成感を感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	やりがい	やりがいのある仕事に取り組む機会が定常的にある。	従業員がやりがいのある仕事をしていると感じているかどうかを測定します。
推進要因	自律性	自分の仕事の進め方を自分で決められる十分な自由がある。	従業員がマイクロマネジメントに邪魔されることなく、自分の思うように仕事を完了できると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	柔軟性	仕事のスケジュールを柔軟に設定することができ、それに満足している	従業員が勤務スケジュールが十分に柔軟であると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	リモートワーク	リモートで働く機会が与えられていることに満足している。	従業員がリモートワークのタイミングを自分で決められると感じているかどうかを示します。
推進要因	環境	職場の物理的な環境に満足している。	従業員が、物理的な職場環境が仕事に良い影響を与えてい

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問	考慮
			ると信じているかどうかを測定します。
サブドライバー	コラボレーションスペース	職場には、他の人と会話したり協力したりするのに適した場所がある。	従業員が自分の職場環境に他者と協力する十分なスペースがあると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	設備・ツール	仕事をやり遂げるのに適切な資料やツールがある。	従業員が、業務を遂行するために必要な設備を組織が提供していると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	休憩スペース	職場には、同僚が何気なく集まってリラックスできる場所がある。	従業員が職場環境にリラックスしたり他の人と交流したりできるカジュアルな空間を提供していると感じているかどうかを測定します。
推進要因	意見の自由	職場で自分の意見が取り入れられていると感じる。	従業員が自分の意見を気軽に共有でき、他の人が自分の意見を評価し尊重しているかどうかを測定します。
サブドライバー	マネージャ	マネージャは自分の意見を表明するよう勧めてくれている。	従業員が上司に意見を共有できると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	チーム	同僚は異なる意見を歓迎してくれる。	従業員がチームと意見を共有できると感じているかどうかを測定します。
推進要因	目標設定	自分は職場でどのような貢献をすべきかがわかっている。	従業員が自分の役割に対して明確な期待感を持っているかどうかを測定します。
サブドライバー	目標を合わせる	自分の仕事がチームの目標をどのように支援しているのかを理解している。	従業員が自分の仕事がチームの目標と一致していると感じているかどうかを測定します。
推進要因	成長	仕事で自分が成長している実感がある。	従業員が自分の役割を通じて専門的な成長が可能だと感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	キャリアパス	所属する組織で、キャリアアップのためのステップが見えている。	組織内で利用できるキャリアアップの機会に関する従業員の認識を測定します。
サブドライバー	学習	自分の仕事には新しいスキルを学習し、さらにそれを深める機会がある。	従業員が自分の役割を通じて新しいスキルを学び、開発する機会を得ていると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	メンタリング	マネージャまたはメンターが、自分の成長を積極的にサポートしてくれている。	従業員がキャリア開発目標においてマネージャーやメンターからサポートされている

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問	考慮
			と感じているかどうかを測定します。
推進要因	マネージャからのサポート	マネージャは仕事を完了するための必要なサポートをしてくれる。	従業員が、仕事を遂行するために上司から十分なサポートを受けていると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	配慮	マネジャーは、私のことを1人の人間として気にかけてくれている。	従業員と管理者の関係の質を測定します。
サブドライバー	オープンであること	私のマネージャは、私と率直かつ正直にコミュニケーションをとっている。	従業員がマネージャーに対してオープンで誠実であると感じているかどうかを示します。
推進要因	有意義な仕事	自分の担当している仕事に意義を感じることができる。	従業員が自分の仕事に価値があると考えているかどうかを測定します。
サブドライバー	適合感	今の仕事で自分の強みを最大限に活かせている。	従業員が自分のスキルが役割に適していると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	重要性	自分の仕事がどのように他者(顧客や同僚など)にプラスの成果をもたらすかを理解している。	従業員が自分の仕事が他の人にとって価値があり重要であると認識しているかどうかを測定します。
推進要因	組織適合性	の価値観は私個人にとって意味がある。	従業員が組織の価値観が自分の価値観と一致していると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	平等性	では、あらゆるバックグラウンドを持つ人々が公平に扱われている。	組織が全員を平等に扱っていると従業員が感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	健康	ここで働くことで、身体的に健康な生活を送ることができると感じる。	従業員が、組織が身体的に健康的なライフスタイルの維持を可能にしていると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	回答	職場で重大な不正行為を経験したとしても、適切な措置が取られることを確信している。	重大な不正行為を適切に処理できる組織に対して従業員がどの程度信頼を置いているかを測定します。
サブドライバー	サポート	[会社]は私の精神的な健康を本当に気遣ってくれます。	精神的健康をサポートするための組織の取り組みに対する従業員の認識を測定します。
推進要因	同僚との関係	同僚は、必要なら喜んで仕事を手伝いあっている。	従業員が同僚と強力で協力的な関係を築いているかどうかを示します。
サブドライバー	友人	は、友人になれる人がいる場所である。	従業員が組織内の他の人々と価値観を共有し、友情を育ん

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問	考慮
			でいると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	品質	同僚は質の高い成果をもたらすことに協力的である。	同僚が質の高い仕事をすることに気を配っていると従業員が感じているかどうかを測定します。
推進要因	レコグニション	良い仕事をした際は成果を認めてもらえる。	従業員が受け取るフィードバックや賞賛に基づいて、組織が自分の仕事を評価していると従業員が感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	パフォーマンス	自分の仕事ぶりについてフィードバックを十分に受けている。	従業員が、自分の仕事が効果的であるかどうかを理解するのに十分なフィードバックを受け取っていると感じているかどうかを測定します。
推進要因	報酬	への貢献に対して、私は公正な対価（給与、昇進、福利厚生など）を得ている。	従業員が総報酬にどの程度満足しているかを測定します。
サブドライバー	ディスカッション	給与についてマネージャと建設的な会話ができる。	従業員がマネージャーと給与について話し合う際に、どの程度快適かつ自信を持っているかを測定します。
サブドライバー	プロセス	私の所属する組織の報酬決定の方法は公平で偏見がない。	従業員が、組織の金銭報酬を設定するプロセスが公正かつ公平であると考えているかどうかを測定します。
推進要因	戦略	シニアリーダーが設定した全体的なビジネス目標や戦略はを正しい方向に導いている。	従業員が組織の全体的な戦略に同意するかどうかを測定します。
サブドライバー	コミュニケーション	私の所属する組織は、シニアリーダーが設定した目標や戦略を社員にしっかりと伝えている。	組織の目標と戦略を伝える取り組みに対する従業員の認識を測定します。
サブドライバー	ミッション	組織の目的やミッションからインスピレーションを受けている。	従業員が組織の目的と使命をどの程度信じ、共感しているかを測定します。
推進要因	仕事量	求められる仕事量は対応できる範囲内だ。	従業員が適切な量の仕事に対して責任を感じているかを測定します。

理論ライブラリ

名前	理論
エンゲージメント	社員エンゲージメントとは、組織とその社員との間の関係から生み出されるものです。熱心な従業員は仕事に完全に没頭し、熱意を持っています。彼らは会社とその目標に対して非常に熱心に取り組んでいます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

名前	理論
	エンゲージメントに関する質問は、eNPS (従業員ネットプロモータースコア) の方法論に従います。従業員に対し、組織の文化、職場環境、キャリアの見通し、ブランドに対する満足度など、エンゲージメントに影響を与える要因を考慮し、それを単純な意思決定プロセスに適用するよう促します。
エンゲージメントの成果 ロイヤルティー 満足度 信念	エンゲージメントの結果に関する質問は、従業員がエンゲージメントされている場合に示しそうな行動を強調します。これらは、熱意の高いチームを構築しようとするリーダーやマネージャーにとって、強力な動機付けとして機能します。 データによれば、意欲のない従業員 (eNPS スケールの批判者) が組織を離れる可能性は、意欲のある従業員 (eNPS スケールの推奨者) の 6 倍です。意欲を失った従業員は、退職する前に積極的に他の仕事について考えたり探したりする可能性が高くなります。エンゲージメントの高い従業員は、組織の製品を推奨する可能性が高く、友人、家族、ネットワーク、同僚に組織に関する苦情を言う可能性が低くなります。
達成感 やりがい	これらの質問は、従業員が仕事において日々の達成感を感じているかどうかを示します。達成感、つまり能力は、従業員にとって主な動機付けの要件です。自己決定理論 (Ryan & Deci) によれば、動機づけの 3 つのニーズは、有能性、関連性、自律性です。 自分がある活動に無能であると認識すると、従業員の内発的動機が損なわれます。ライアンとデシは、タスクに関して予期せぬ肯定的なフィードバックを与えると、そのタスクを実行する内発的動機が高まることを発見しました。肯定的なフィードバックは人々の能力への欲求を満たします。
自律性 柔軟性 リモートワーク	自律性とは、マイクロマネジメントに邪魔されることなく、従業員が自分の判断で仕事を完了できる能力に関係します。自律性は、自己決定理論(Ryan & Deci)、雇用特性モデル(Hackman & Oldham)、社員エンゲージメント(Kahn)など、モチベーションとエンゲージメントに関する多くの理論の中核を成すものです。 自己決定理論によれば、制御行動は内発的動機を損ない、外発的動機 (報酬と強制に基づいて活動が継続される可能性がある) または無動機につながる可能性があるとされています。
環境 コラボレーションスペース 休憩スペース 設備・ツール	これらの質問は、従業員が物理的な環境が仕事に良い影響を与えていると信じているかどうかを示します。英国政府の調査 (Cabe、2005 年) では、オフィスのデザインと従業員のパフォーマンスの間に深い関係があることが説明されており、コラボレーションを促進するために構造化されていない非公式なスペースが必要であることが強調されています。ラシッド (2015) はまた、チームワークを向上させ、従業員がコロケーションの恩恵を受けるための重要な要素として、非公式スペースを強調しています。
意見の自由 マネージャ チーム	これらの質問は、従業員が報復を恐れずに意見を表明できると感じているかどうかを示します。従業員が意見の自由を持っていると感じるためには、心理的に安全だと感じる必要があります。例: 精神的または感情的ないじめを恐れることなく、職場で自分らしくいることに快適さを感じます。意見の自由は、概念的には自律性や関連性に似ています。従業員は他者とのつながりを感じ、帰属意識を持つ必要があります。人は、自分らしくいられないと、集団に属していると感じません。
目標設定 目標を合わせる	従業員は、現在および将来の二ーズを満たす能力があり、期待を理解していると感じたときに、仕事に全力で取り組むことができます。従業員が自分のパフォーマンスを理解する方法がない場合、管理者や同僚が自分をどう見ているかについて不安を感じ、自己表現の能力が低下します (Brown & Leigh、1996)。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

名前	理論
	適切に策定された目標は、従業員の能力と関連性に対するニーズを満たすのに役立ちます。目標は、同僚間の競争を生み出すのではなく、チーム内で共通の目的を育むものであるべきです。
成長 キャリアパス 学習 メンタリング	成長に関する質問は、従業員が組織内で得られると認識している個人的な成長やキャリア開発の機会に関するものです。成長は、二因子理論 (ハーツバーグ)、ERG 理論 (アルダーファー)、従業員エンゲージメント (カーン) など、モチベーションとエンゲージメントに関するほぼすべての理論で取り上げられています。 成長欲求とは、自尊心や自己実現など、人がより高次の欲求をどの程度持っているかを表します。これには、創造的かつ生産的でありたい、そして意義のあるタスクを完了したいという欲求が含まれます。ERG 理論によれば、成長の必要性はキャリア段階や個人の好みに応じて変動する可能性があります。例: 従業員の中には、自分の仕事を単に請求書の支払いの手段としか考えていない人もいます。
マネージャからのサポート 配慮 オープンであること	従業員がすべての WPEV の質問に回答する際には、管理者との関係が大きな役割を果たしますが、管理サポートの質問は、従業員と直属の管理者との関係の質に特に焦点を当てています。マネージャ (または管理者) からのサポートは、ハーズバーグ以降のエンゲージメントと動機づけに関するほぼすべての理論の中で取り上げられています。従業員は、マネージャーとの関係を組織のサポートの表れと見なします (Rhoades & Eisenberger 2002)。従業員が管理者から受ける認知的および感情的なサポートは、従業員が自分の役割にどれだけのエネルギーとコミットメントを注ぎ込む意思があるかに関係しています (Saks 2006)。
有意義な仕事 適合感 重要性	従業員にとって仕事が意味を持つのは、それが自分自身、会社、そして潜在的には社会にとって価値があると認識したときです。職務特性理論 (ハックマン & オールドハム) は有意義性について探求しますが、カーンの従業員エンゲージメント理論では、有意義性を、自分の仕事が価値があり、役に立ち、価値があるという感覚、および従業員が違いを生み出し、当然のこととして扱われていないという感覚として正式に概念化しています。人は仕事において与えることと受け取ることの両方を感じたときに、やりがいを感じます。
組織適合性 サポート 健康 平等性 回答	組織適合性とは、従業員が組織の文化や価値観が自分のものと一致していると感じているかどうかを指します。組織適合という考え方自体は、人· 環境適合理論 (フレンチ、カプラン、ハリソン) の一部として 1980 年代に普及しました。人と組織の適合性 (PO 適合性) は、人と環境の適合性の中で最も広く研究されている分野です。クリストフ (1996) はこれを、少なくとも 1 つのエンティティが他のエンティティのニーズを提供する場合、同様の基本的特性を共有する場合、またはその両方の場合に発生する人々と組織の間の互換性と定義しています。高い価値観の一致は、人と組織の適合性の大きな側面であり、同僚間の強力な文化と共有価値観を意味します。
同僚との関係 友人 品質	これらの質問は、従業員と組織内の他の従業員との関係の健全性に関係します。強い仲間関係は信頼の環境を育みます。個人的にお互いを気遣う従業員は、価値観を共有し、お互いに気を配る傾向があります。彼らはさらに努力してチームとして働く傾向があります。 強い関係を持つチームはよりオープンにコミュニケーションをとります。多くの場合、同僚との強い関係により、従業員がリスクを負ったり意思決定したりすることへの恐れが軽減され、生産性が向上します。
レコグニション パフォーマンス	これらの質問は、従業員が組織から自分の仕事を評価してもらえていると感じているかどうかを評価します。これは、従業員が受け取るフィードバックや賞賛と密接に関連しています。認識、つまりフィードバックは、自己決定理論 (Ryan & Deci) と職務特性モデル (Hackman & Oldham) の両方の主要な構成要素

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

名前	理論
	です。フィードバックとは、人々が仕事でどれだけ効果的であるかをどれだけ学んだかを指します。 職場でのフィードバックは、上司、同僚、部下、顧客など他の人から、または仕事そのものから得られることがあります。例: 営業担当者が潜在顧客にプレゼンテーションを行っても、顧客の最終的な購入決定が何であるかを把握していない場合、フィードバックのレベルは低くなります。営業担当者が顧客の決定内容を把握していれば、仕事自体から高いレベルのフィードバックが得られます。
報酬 プロセス ディスカッション	報酬に関する質問は、従業員が総報酬にどの程度満足しているかに関するものです。公平理論によれば、従業員は、投入（努力、知識、スキル、忠誠心）と結果（給与、ボーナス、福利厚生、表彰）が一致するとやる気が出ると言われています。入力と結果の整合性により、公平性や公正性が生まれます。従業員が報酬が足りないと感じると、自分の貢献を減らす（努力を減らす）、同僚の貢献を減らす（他の人に仕事を減らすよう説得する）、成果の向上を求める（より高い報酬を要求する）、または同僚の成果を減らそうとする（給与の標準化を要求する）ことによって、認識された公平性を回復しようとする可能性があります。
戦略 コミュニケーション ミッション	戦略に関する質問では、従業員が組織の全体的な戦略に同意するかどうかを評価します。ハーツバーグ以降の多くの理論は、従業員が上級管理職の有効性をどのように認識しているかを考慮しており、戦略が最大の要素となっています。従業員のニーズ、価値観、スキルを考慮した戦略は、関連性を構築し (Deci & Ryan 1985)、従業員の目的意識を高めます (Kahn 1990)。
仕事量	管理できない作業負荷は燃え尽き症候群につながる可能性があります。この質問では、従業員が適切な量の仕事に責任があると感じているか、あるいは仕事量がストレスの原因になっているかどうかを評価します。心理学者のライター、シャウフェリ、マスラッハ (2001) の定義によると、燃え尽き症候群は、仕事における慢性的な感情的ストレスや対人関係上のストレスに対する長期的な反応であり、極度の疲労、冷笑、無力感を特徴とします。彼らは、燃え尽き症候群の正反対としてエンゲージメントを挙げています。

参考文献: 健康と幸福に関する質問ライブラリと理論参考文献

組織は、従業員の健康と幸福を優先することで、生産性とエンゲージメントの向上から欠勤や仕事関連の病気の減少まで、多くのメリットを実現できます。雇用主は、職場の設計、職場での人間関係、健康と幸福の取り組みとサポートが従業員の日常的な体験にどのような影響を与えるかを考慮することで、従業員の健康と幸福に対して積極的かつ予防的なアプローチを取ることができます。この記事では、健康と幸福に関する質問ライブラリの背後にある理論を要約し、ドライバーとサブドライバーの質問をリストします。

標準の質問

標準的な健康と幸福に関する質問ライブラリには以下が含まれます。

- 健康と幸福に関する 1 つの主な質問。
- 健康と幸福の結果に関する 2 つの質問。
- 推進要因の質問
- 推進要因の質問

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問ライブラリ

カテゴリ	名前	質問	考慮
に関する主な質問	健康とウェルビーイング	[会社名]では従業員の健康と幸福が最優先事項です。	従業員の身体的、精神的、社会的幸福を優先する組織の取り組みに対する従業員の認識を測定します。
成果の質問	生産性	は、仕事を行えるよう、心および身体のウェルビーイングを十分にサポートしてくれている。	この追加の健康と幸福に関する質問を有効にすることができます。 従業員が仕事で生産性を発揮するために精神的および身体的健康に対する十分なサポートを受けていると感じているかどうかを測定します。
成果の質問	バランス	私生活と仕事のバランスに満足している。	この追加の健康と幸福に関する質問を有効にすることができます。 従業員が私生活と仕事の要求のバランスを効果的に取ることができると感じているかどうかを測定します。
推進要因	心のウェルビーイング	は、社員が精神的な健康を保てるようサポートしている。	従業員の精神的な健康の維持をサポートする組織の取り組みに対する従業員の認識を測定します。
サブドライバー	競合する要求	自分の役割に対して競合する要求があっても、いつも容易に対応できる。	従業員が自分の役割において競合する要求を効果的に管理できると感じているかどうかを測定します。競合する要求が多すぎると、従業員が役割の葛藤を経験し、仕事の効率が低下する可能性があります。
サブドライバー	関与	自分に影響を及ぼす決定に対して、自分が関与できるレベルに満足している。	従業員が自分たちに影響を与える決定に関与していると感じているかどうかを測定します。 人々が仕事の要求に応える方法を選択できるようにすることで、ストレスを軽減できる制御感と公平感が得られます。
サブドライバー	役割上のストレス	自分の役割に対するストレスがあっても、自己管理できる範囲である。	従業員が役割関連のストレスをどの程度うまく管理できると感じているかを測定します。
推進要因	組織サポート	は私の健康とウェルビーイングを管理するための情報とサポートを提供してくれる。	従業員が、組織が従業員の幸福をサポートするために公式および非公式の取り組みを行っていると感じているかどうかを測定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問	考慮
サブドライバー	福利厚生	が提供する健康とウェルビーイングに関する福利厚生に満足している。	従業員が組織が提供する健康と福利厚生の福利厚生に満足しているかどうかを測定します。
サブドライバー	経済的なサポート	は、必要に応じて、私の個人的な経済状況をサポートしてくれます。	従業員が経済的支援給付を安心して利用できるかどうかを測定します。
サブドライバー	ロールモデル	のシニアリーダーは、社員のウェルビーイングが重要であることを示している。	従業員が、上級管理職にとって健康が重要であると認識しているかどうかを測定します。健康的な行動のロールモデル化により、従業員の健康的な行動が増加します。
推進要因	身体のウェルビーイング	は、私の身体的な健康に配慮してくれている。	身体的健康を促進するための組織の取り組みに対する従業員の認識を測定します。
サブドライバー	職場の物理的環境	私の職場環境は物理的な面で、私の健康維持に役立っている。	従業員が職場環境が健康をサポートし、危険がないと感じているかどうかを測定します。例: 大きな騒音、極端な温度、化学的または生物学的危険、または不適切な人間工学的条件によって引き起こされる筋骨格系の損傷。
サブドライバー	病気休暇の取得	体調が悪い時は仕事を休むことができると感じている。	病気休暇に関する組織の文化とポリシーにより、従業員が体調が悪いときに休暇を取ることができると感じているかどうかを測定します。
推進要因	社会的なウェルビーイング	職場の人とはお互いに支え合う関係になっている。	人間関係の深さや社会的支援の利用可能性など、従業員が職場で他の従業員と持つ社会的交流やつながりに関連します。社会的な幸福は従業員のストレスを軽減するのに役立ちます。
サブドライバー	変化に伴うサポート	職場で何か変化が起きたら、マネジャーに話せると感じている。	従業員が職場で経験している変化について上司に気軽に話せるかどうかを測定します。
サブドライバー	同僚からのサポート	同僚は、必要な時には個人的にサポートをしてくれる。	従業員が同僚から個人的なサポートを求めることができると感じているかどうかを測定します。
サブドライバー	個人的なサポート	仕事以外で直面している問題をマネジャーに話せると感じている。	従業員が、管理者が仕事以外の問題に対して社会的支援を提供することで共感と気遣いを示していると感じているかどうかを測定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

理論ライブラリ

名前	理論
健康とウェルビーイング	健康と幸福は密接に関連しており、研究では幸福が健康を促進することが示されています (Howell et al.、2007)。世界保健機関は、健康とは「単に病気や虚弱でないということではなく、肉体的、精神的、社会的に完全に良好な状態」であると定義しています。職場におけるウェルビーイングとは、「個人や組織が成長し繁栄することを可能にするポジティブで持続可能な特性」です (ケンブリッジ大学ウェルビーイング研究所)。
健康と幸福の成果 生産性 バランス	健康と幸福は仕事の生産性とパフォーマンスに直接影響します (Miller 2016; Nielsen et al., 2017)。精神的および身体的な健康状態が悪いと欠勤につながる可能性があります。従業員が体調が悪いにもかかわらず仕事を強いられていると感じている組織では、従業員の生産性が低下することがよくあります。しかし、従業員が自分の組織が自分たちの幸福を気遣ってくれていると感じると、相互扶助の規範を反映して、仕事への努力を増やす可能性が高くなります (Eisenberger & Stinglhamber、2011)。健康と幸福は、従業員の内発的動機、つまり、やりがいがあるから何かをする動機を高めることで、生産性も向上させます。人は、自立していて、有能で、同僚とのつながりを感じているときに、内発的にやる気が出る傾向があります。健康と幸福をサポートする職場環境は、自然にこれらの二ーズを満たすのに役立ち、内発的動機を高めます (Demerouti et al.2001).最終的に、幸福感はエンゲージメントとパフォーマンスの関係を強化します (Robertson & Cooper 2010)。 幸福度が高い人は、仕事や私生活における変化に対して否定的に反応する可能性が低くなります。彼らは仕事で効率性を感じ、健康的なワークライフバランスを維持できると感じる可能性が高くなります (Eisenberger & Stinglhamber、2011)。幸福度が向上すると、人々は仕事と私生活の要求に対処できるようになり、仕事と生活の葛藤が減ります (Eisenberger & Stinglhamber、2011)。
心のウェルビーイング 競合する要求 役割上のストレス 関与	職場での精神的な幸福とは、仕事に関連したストレスへの対処能力、精神的健康の維持、潜在能力と生産性を最大限に発揮する能力など、仕事に関連した個人の生活の心理的および感情的な質を評価するものです。組織は、職場で健全な心理的環境を維持することで、従業員の精神的健康をサポートできます (Shuck & Reio、2014)。 仕事の要求と組織が提供するリソースの不均衡は、役割に関連したストレスにつながる可能性があります。職務要求-リソース理論 (Demerouti 他、2001) によれば、従業員は職務上の要求に圧倒されたり、要求を管理するためのリソースが不足したりするときにストレスを感じます。例: 作業量が多く、仕事を完了するための時間が足りない。役割に関連したストレスが長期間続くと、燃え尽き症候群を引き起こす可能性があります。燃え尽き症候群の症状には、極度の疲労、引きこもり行動、さらにはうつ病も含まれます。バッカーら (2003) は、仕事のリソースが少ない場合、仕事の要求が従業員の疲労にさらに影響を与えることを観察しています。 従業員が競合する要求を調整する場合、役割の葛藤を経験する可能性があります。例: 従業員が複数のチームで働いており、それぞれの締め切りが重複しています。役割に対する期待が衝突すると、個人の役割に対する有効性感覚が低下し、ストレスが生じます。役割の葛藤は精神的緊張につながる可能性がある (O'Driscoll & Beehr 1994)。従業員は、期待される責任やパフォーマンスについての情報が不明確であったり、不足している場合にも、役割の曖昧さを経験することがあります。職務要求-リソースモデルによれば、役割の葛藤と役割の曖昧さは、特にリソースが少ない場合に燃え尽き症候群につながる可能性がある (Demerouti et al.2001).

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

名前	理論
	人々に影響を与える決定に人々を関与させることで、要求が圧倒的になるのを防ぐことができます (Karasek、1979)。従業員に決定権、つまり役割の要求にどのように応えるかを決める能力を与えると、従業員はコントロール感と公平感を得ることができ、ストレスを軽減することができます (Karasek、1979)。意思決定や資源配分のプロセスに手続き上の公平性が欠けていると人々が感じると、健康に悪影響を及ぼす可能性があります (Kivimäki et al.、2003)。
組織サポート ロールモデル 福利厚生 経済的なサポート	組織のサポートは、従業員が組織が自分たちの幸福をサポートするために公式および非公式の取り組みを行っていると感じているかどうかを測定します。研究によれば、組織が提供する個人レベルのリソースに加えて、組織レベルのリソースも幸福に大きな影響を与える (Nielsen et al.2017).組織のサポートは、従業員が組織が自分の貢献をどの程度評価し、自分の幸福を気にかけているのかを認識する、認識された組織のサポート (POS) と正の相関関係にあります (Eisenberger & Stinglhamber、2011)。研究では、POS が高いと、従業員のエンゲージメントやパフォーマンスの向上、自己申告による幸福度の向上などの肯定的な結果につながることが示されています (Baran et al.2012年；アイゼンバーガー＆スティングルハンバー、2011年) 。 組織の上級リーダーは、POS の向上に重要な役割を果たします。情報の提供、サポートの提供、エンパワーメントやフィードバックなどの前向きな行動の示しなどにより、ストレスに対処し、従業員の健康状態を改善するためのリソースとなることができます (Skakon 他、2010)。リーダーは、健康的な行動をロールモデルとして示すことで、組織が真に健康をサポートしていることに対する従業員の信頼を育むこともできます (Eisenberger & Stinglhamber、2011)。例: 健康と福利厚生の福利厚生を活用し、ワークライフバランスの維持を重視していることを示す。ロールモデル化により、従業員の健全な行動が増加します。従業員はリーダーがストレスを感じていると感じると、さらにストレスを感じるようになる場合があります (Skakon et al.、2010)。 組織は、メンタルヘルス プログラムへのアクセス、財政援助、資格のあるメンターからのサポートなどの特典で従業員をサポートできます。健康と福利厚生の福利厚生は、従業員の健康、仕事への満足度、生産性を向上させ、欠勤を減らすことができます (Grawitch 他、2006)。福利厚生の提供内容を従業員のニーズに合わせて調整し、従業員が提供内容に満足し、福利厚生を利用する能力と意欲の両方を持てるようにすることが重要です (Grawitch 他、2006 年)。 経済的な懸念は従業員の精神的および身体的健康に影響を及ぼす可能性があります (Selenko & Batinic 2011; Brüggen et al.2017; Chou et al.2016).組織は、従業員の経済的な幸福をサポートするために、年金アドバイスや債務カウンセリングなどの福利厚生を提供できます (CIPD 2017)。従業員が十分な情報に基づいて財務上の決定を下せるよう支援し、従業員が自分の貢献に対して正当な報酬を得ていると感じられるようにすることで、ストレスを軽減できます。
身体のウェルビーイング 病気休暇の取得 職場の物理的環境	身体的健康とは、個人が身体的な制限なく日常の活動を遂行する能力、また最適なパフォーマンスを発揮するのに十分なエネルギーがあるかどうかに関係します。健康促進プログラムは従業員の健康に直接影響を与える可能性があり、職場環境は間接的に健康に影響を与える可能性があります。職場環境には、物理的な環境だけでなく、組織の文化や病気休暇などのポリシーも含まれます。健康的な職場には危険がなく、従業員が活躍することができます。 組織がリスクを適切に管理していない場合、危険な作業環境は従業員の健康に悪影響を及ぼす可能性があります。例: 転倒の危険、大きな騒音、極端な温

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

名前	理論
	度、化学物質の危険、人間工学的な危険。首や背中の緊張などの筋骨格系の損傷は、短期的および長期的な病気の最も一般的な原因の一部です。ある調査によると、仕事に関連した健康障害により失われた労働日数の 29% は筋骨格系の障害によるものであることが示されています (HSE、2019)。職場の危険が健康に及ぼす影響や職業病の発生については、広範な研究が行われています。研究によると、従業員が複数の危険に同時にさらされると、個々の危険の累積的な影響よりも全体的な影響が大きくなります。 組織の文化は従業員の身体的健康にも影響を与えます。プレゼンティーイズム、つまり体調が悪いにもかかわらず従業員が出勤すると、従業員の欠勤よりも長期的に生産性の低下が大きくなります (Johns、2010)。プレゼンティーイズムは、健康上の問題を悪化させ、回復に長い時間を要することもあります。また、従業員の満足度と従業員自身の有効性に対する認識も低下します (Johns、2010)。米国の化学会社で慢性的な健康状態にある労働者を対象にした研究では、プレゼンティーイズムのコストが従業員の欠勤と医療費の合計コストを上回ることが研究者によって判明しました (Collins 他、2005)。これは、従業員の役割の適切な調整やニーズへの重点を含む、病気や怪我後の従業員に対する効果的なリハビリテーション プログラムの重要性を示しています。 組織は、病気休暇に関する健康ポリシーで身体的健康を促進し、職場の健康促進プログラムを通じて従業員に身体的健康管理を奨励することができます。これらのプログラムは、従業員の健康習慣に影響を与え、体重、血圧、心臓血管疾患などの健康指標を改善するように設計されています。プログラムは組織によって異なりますが、研究によると、健康成果に全体的にプラスの影響を与えることがわかっています (Hutchinson & Wilson、2012 年、Conn 他、2009 年、Shröer 他、2014 年)。
社会的なウェルビーイング 変化に伴うサポート 同僚からのサポート 個人的なサポート	社会的幸福は、人間関係の深さや社会的支援の利用可能性など、従業員が職場で他の従業員と持つ社会的交流やつながりに関係します。職務要求-資源理論によれば、上司や同僚からの社会的支援はストレスを軽減し、幸福感を向上させることができる (Demerouti et al.2001).職場での人間関係が悪いと従業員のストレスが増加し、いじめや虐待は燃え尽き症候群や健康状態の低下につながります (Yagil、2006 年、Hackney & Perrewé、2018 年)。 証拠によれば、変革型リーダーシップなどの特定のリーダーシップ スタイルは従業員の幸福度を向上できることがわかります。変革型リーダーは、社会的支援を示し、従業員に権限を与え、従業員のニーズに配慮します (Skakon et al.2010).リーダーは共感と気遣いを示すことで、仕事以外の問題に対しても社会的支援を広げることができます。 従業員が不確実性や過度の要求に直面しているとき、管理者やリーダーからの社会的支援によってストレスを軽減することができます (Viswesvaran et al.、1999; Karasek、1982)。また、組織の変化に伴うストレスを軽減することもできます (Mackay et al.2004).調査によると、管理者が組織の変更を調整する方法は、従業員の経験と認識に大きな影響を与えることがわかりました。管理者は、従業員が変更の理由と影響を理解していることを確認し、質問する機会を与えることで、従業員の適応を支援できます。

参考資料: 多様性と包括性に関する質問ライブラリと理論参考文献

Workday Peakon の多様性とインクルージョンに関する質問セットは、Engage の質問セットと同様に、ドライバーとサブドライバーで構成されています。これにより、多様な労働力を維持し、包括的な環境を作り出すための組織の取り組みに対する従業員の認識を測定できるようになります。

個人、チーム、組織は多様性から利益を得られるという証拠があります。多様性のある組織の従業員は、エンゲージメントと信頼度が高く（Downey 他、2015 年）、仕事への満足度が高く（Hofhuis 他、2016

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

年）、嫌がらせの発生率が低く（Kabat-Farr と Cortina、2014 年）、組織を離れる可能性も低くなります（Ali 他、2015 年、Buttner と Lowe、2017 年）。

多様性のあるチームは、パフォーマンス（Shoreibah et al、2019）、創造性、革新性（Lorenzo et al、2017）が向上します。多様性は知識の共有 (Hofhuis et al、2016) とチーム内での意思決定 (Galinsky et al 2015) を強化します。

多様性は組織の全体的な評判にメリットをもたらすだけでなく、収益、キャッシュフロー、EPS、EBIT、マージン、投資パフォーマンス、市場価値、ROA、ROE、収益、売上高成長率などの財務指標においても組織のパフォーマンス向上を可能にします (Catalyst、『多様性とインクルージョンが重要な理由: 財務パフォーマンス』、2018 年を参照)。

標準の質問

標準的な多様性と包括性に関する質問ライブラリには、次の 10 個の質問が含まれています。

- 多様性と包括性に関する主な質問1つ
- 推進要因の質問
- 推進要因の質問

質問ライブラリ

カテゴリ	名前	質問	考慮
に関する主な質問	ダイバーシティとインクルージョン	の（性別、民族、障害、社会経済的な立場などに関する）ダイバーシティとインクルージョンに対する取り組みに満足している。	多様な労働力を維持し、包括的な環境を作り出すための組織の取り組みに対する従業員の認識を測定します。
推進要因	ダイバーシティ	多様な人材（性別、民族、障害、社会経済的な立場などにおいて）は、の明確な優先事項です。	従業員が組織の多様性に関する考え方と、多様な労働力を引き付け、維持するために組織が行っている取り組みをどのように認識しているかを測定します。この認識は通常、組織の採用戦略、トレーニングや昇進の対象となる従業員を選択する際に使用されるプロセス、および組織内で許容されると見なされる行動に基づいています。
サブドライバー	ダイバーシティを反映した採用	の採用プロセスでは、多様な人材（性別、民族、障害、社会経済的な立場などにおいて）が惹きつけられ、選択されている。	多様な労働力の採用に向けた会社の取り組みの認識を評価します。
サブドライバー	従業員のダイバーシティ	は多様性のある職場（性別、民族、障害、社会経済的な立場などにおいて）であると思う。	会社の従業員に多様性があると社員が感じているかどうかに関係します。
推進要因	インクルーシブネス	では、あらゆるバックグラウンドを持つ人々が受け入れられている。	従業員の組織およびチームへの帰属意識は、組織の包括性に対する認識の中心となります。これは、従業員が自分らしくいられると感じ、独自の才能や特徴が評価されていることを意味します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問	考慮
サブドライバー	帰属意識	に対する帰属意識を感じている。	社員がグループまたはチームの一員として受け入れられていると感じる意識に関連します。
サブドライバー	評価されていると感じる	では1人の個人として尊重されていると感じている。	社員が自身のユニークな特性や才能がチームや組織にとって重要であり、役に立っていると感じることに関係します。
推進要因	差別の排除	で差別されることはないと確信している。	包括的な環境では、従業員は差別を恐れることなく自分らしくいられると感じます。組織が差別、嫌がらせ、不適切な行為にどのように対応するかは、従業員の安全感や、ありのままの自分を表現する意欲に大きな影響を与えます。この安全感がなければ、従業員は自分の独自の強みを最大限に生かすことを躊躇しがちです。
サブドライバー	公平な機会	では、あらゆるバックグラウンドを持つ人々に同じ機会が与えられている。	組織内のすべての社員に対し、そのバックグラウンドに関係なく均一に機会が与えられていると社員が感じていることに関係します。
サブドライバー	対処	はあらゆる差別に対して適切に対処すると思う。	差別が発生したときに会社が適切に対処してくれると社員が感じることを指します。

理論ライブラリ

名前	理論
インクルーシブネス 帰属意識 評価されていると感じる	個人は、自分らしくいられると感じながら、グループに受け入れられることを望んでいます。ブリューワー (1991) は、最適識別理論において、人々は所属欲求と自分の個性 (独自性) が評価される欲求とのバランスを取ろうとすると提唱しています。Shore らによれば、 (2011) によれば、他者が積極的に個人に個性を表現するよう促すと、帰属意識と独自性の両方を包含する社会的アイデンティティが形成される。これにより、個人が参加していると感じることができます。
ダイバーシティ ダイバーシティを反映した採用 従業員のダイバーシティ	従業員の一体感は、組織が従業員を個人として尊重していると感じているかどうかに大きく影響されます。従業員は、多様な労働力の創出と維持に関する組織の姿勢と行動によってこれを判断します。 こうした態度や行動は次のようなところで観察できます。 • 集団間の相互作用、および組織の文化と構造 (Cox, 1990)。 • 新しい従業員を採用したり、昇進や開発の機会を与えたりするために使用されるポリシーとプロセス。 • マネージャーとリーダーがどのように行動し、コミュニケーションをとるか。
差別の排除 対処	当然のことながら、被害者として、また他者への影響を目撃する者として差別を経験することは、従業員が自分の組織がどの程度包括的であるかを認識することに大きな影響を与えます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

名前	理論
公平な機会	EnsherらEnsherその他(2001)によると、社員の仕事に対する満足度、組織へのコミットメント、期待以上のことをしようとする意欲は、同僚、管理者、組織からの差別を経験することで低下します。

ベストプラクティス

Workday では、多様性とインクルージョンに関する質問セットを Engage に関する質問セットと併せて追加し、継続的に結果を測定することをお勧めします。

編集可能な属性を使用して機密属性を収集し、さまざまな従業員グループごとに多様性と包括性のスコアをセグメント化することができます。これにより、受け入れられていないと感じ、組織を離れる可能性が高いグループに対して行動を起こすことができます。

考慮事項

多様性、公平性、包括性 (DEI) を取り巻く環境の変化により、従業員の傾聴プログラムにどのように取り組むべきかという疑問が生じています。

Workday Peakon Employee Voice を使用すると、顧客は従業員リスニング プログラムの構成および実装方法を完全に制御できます。これには、質問セットをオン/オフにしたり、個々の質問を調整したり、組織のコンテキストに合わせて質問を変更したりする機能が含まれます。

従業員リスニング プログラムはそれぞれ異なりますが、組織には次のような社内プログラムとガバナンスのベスト プラクティスに従うことをお勧めします。

- 社内の戦略、文化、ポリシーと整合を図り、従業員からのフィードバックが組織の優先事項を反映するようにします。
- 社内の法務およびコンプライアンス チームと連携して、DEI 関連の分析情報の収集、保存、および対応方法に影響を与える可能性のある規制上の考慮事項を評価します。
- Peakon の柔軟な機能を活用して、特定のニーズに合わせて質問セット、ターゲティング、文言、データの視覚化をカスタマイズします。

社会、政府、業界、規制の状況は変化する可能性がありますが、当社は、リスニング戦略の実装における柔軟性を維持しながら、組織が有意義な洞察を得るためのツールを提供することに引き続き尽力します。

relatedlinks
参考
FAQ: 多様性と包括性に関する質問セット

参考資料: オンボーディング質問ライブラリと理論参考資料

Peakon のオンボーディング質問セットを使用すると、マネージャーや人事リーダーは変革と変化が従業員のエンゲージメントに与える影響を追跡できます。

当社のオンボーディング モデルの質問は、広範な調査に基づいており、一般的なオンボーディング プロセス中に発生する主要なイベントの包括的な概要を示すように設計されています。既存の Peakon 方法論と一致して、すべての質問は、さらなる洞察を得るために自由形式のテキスト回答を残すオプションでサポートされています。

ドライバーに関する一般的な質問の詳細については、 コンセプト: ドライバーの質問 。

質問ライブラリ

オンボーディングの質問には以下が含まれます:

- 推進要因の質問
- ドライバーごとに5つのサブドライバー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問
推進要因	オリエンテーション	最初の1週間で同僚やメンターから十分な援助とサポートを受けて、絆を感じ始めました。
サブドライバー	初日のコミュニケーション	勤務初日に関して受け取ったコミュニケーション(例: 始業時間、場所、交通手段、誰が案内するかなど)の内容に満足しています。
サブドライバー	ツールの提供	関連するツールや設備(例: コンピューター、デスクスペース、バッジやパス、制服、電話、安全ツール)を受け取るまでのプロセスと時間に満足しています。
サブドライバー	マネージャとの時間	これまでの役割において、マネージャと知り合う良い機会がありました。
サブドライバー	オンボーディング情報	組織や新しい役割へのオンボーディングのプロセスについて十分な情報が提供されています。
サブドライバー	タスクについてのディスカッション	自分に求められているタスクと責任についてマネージャと詳しく話し合っています。
推進要因	目標を合わせる	自分の役割の将来に関する詳細な目的と優先事項についてマネージャと話し合うことができています。
サブドライバー	価値観に関する理解	組織の価値観に関する明確で有益な情報にアクセスすることができています。
サブドライバー	ミッションに関するインサイト	組織のミッションと将来のビジョンに関する貴重で関連性の高い情報が提供されています。
サブドライバー	役割に関する研修	自分の役割に関連した有益な研修を受けています。
サブドライバー	明確な目標	今後数か月間でどのような目標に取り組むかについて明確な考えがあります。
サブドライバー	チーム構造	組織における自分のチームの位置付けや、他のチーム/職務/部門との関係性について、有益な情報にアクセスすることができます。
推進要因	順応	自分の役割がチームの成功にどのように貢献するかについて、マネージャと有意義なディスカッションをしています。
サブドライバー	関連性の高い研修	受講した研修は、自分の役割に関連しており有意義なものでした。
サブドライバー	マネージャによるサポート	マネージャから自分に合ったサポートを十分に受けています。
サブドライバー	パフォーマンス目標	最初の一連のパフォーマンス目標についてマネージャとディスカッションし、合意しました。
サブドライバー	自律性	新しい役割において与えられている自律性の程度に満足しています。
サブドライバー	有意義な仕事	最初の数週間で有意義で興味深い仕事を始めることができました。
推進要因	貢献	最初の数か月間でチームの活動にとって目に見える貢献をすることができました。
サブドライバー	パフォーマンスに関するフィードバック	パフォーマンスの向上のためにマネージャから定期的にフィードバックを受けています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

カテゴリ	名前	質問
サブドライバー	評価を受ける	自分のこれまでの良い仕事が他者から評価され、認められていると感じています。
サブドライバー	スキルの活用	今取り組んでいる仕事は、自分のスキルや能力を最大限に活かせるものです。
サブドライバー	ツールへのアクセス	仕事をするために適切なツールや機器を使用することができます。
サブドライバー	やりがいのある仕事	自分の仕事は面白く、やりがいがあると感じています。
推進要因	活躍	いつも自分の役割から達成感を得ています。
サブドライバー	チームの方向性	チームの方向性や物事の進め方に関する決定をサポートする機会がありました。
サブドライバー	マネージャとのミーティング	マネージャとの1対1のミーティングの回数に満足しています。
サブドライバー	帰属意識	に対する強い帰属意識があります。
サブドライバー	将来の能力開発	自分の将来の能力開発と成長のための明確な計画に取り組む機会がありました。
サブドライバー	進行中の有意義な仕事	自分の役割によって有意義で価値がある仕事ができると感じています。

理論参考文献

私たちのモデルの最初の基礎は、 コンプライアンス、 明確化、 文化、 つながりをカバーする、よく知られたオンボーディングの「4C」コンセプト（*Bauer*、*2010*）*でした。

その後の研究では、自己効力感も重要であることが示されました（*Bauer*、*2011*年；*Jungert*ら、*2013*年）*。このことと、 従業員エンゲージメントの心理学に関する当社の経験から、従業員を幸せでエンゲージメントが高く、高いパフォーマンスを発揮する労働者へと転換させる上で、個人の価値/貢献、成長と発展の感覚を加えた、拡張された、より包括的なモデルを作成しました。

したがって、私たちの新しいモデルには、6 つの概念に基づいた質問が含まれています。

- 管理とコンプライアンス（法的および管理プロセス）
- 役割と責任（役割、目標、期待を理解する）
- 組織の調整（規範、価値観、ビジョン、構造を理解する）
- つながりとサポート（同僚やリーダーとの関係構築）
- 貢献と認識（意義のある仕事をし、認められる）
- 成長と開発（スキルの開発、トレーニング、エンゲージメントへの移行）

質問のコンセプトが開発されたので、典型的なオンボーディング プロセスをサポートするために、時系列の各段階にわたって質問を組み立て、特定の期間 (例: 2 週目、4 週目、8 週目、12 週目、20 週目) に展開することが論理的でした。これにより、Peakon に表示されている 5 段階モデル (*Orientation*、*Alignment*、*Integrating*、*Contributing*、*Thriving*)が作成されました。

*バウアー、T.N. & エルドガン、B.(2011).組織の社会化: 新入社員の効率的なオンボーディング。

*バウアー、テネシー州(2010).新入社員のオンボーディング: 成功を最大化します。SHRM財団。

*Jungert, T. et al (2013).労働者のモチベーションと自己効力感に関連した自律性サポートの源泉の識別。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
重要な瞬間：Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット

参考資料: 出口質問ライブラリと理論参考資料

退職に関する質問は、従業員の退職の決定に大きく影響する最も一般的な経験として構成されています。この記事には、Peakon の標準的な Exit 質問ライブラリが含まれています。

ドライバーに関する一般的な質問の詳細については、 コンセプト: ドライバーの質問 。

質問ライブラリ

終了質問セットには次のものが含まれます。

- 推進要因の質問
- ドライバーごとに1つまたは2つのサブドライバー

カテゴリ	名前	質問
推進要因	文化と価値観	組織の価値観は自分自身の個人的な価値観とよく調和していると思います。
サブドライバー	帰属意識	では強い帰属意識と一体感が得られていました。
推進要因	能力開発	で得られたキャリア開発の機会に満足しています。
サブドライバー	学習機会	での仕事を通して、多くのことを学び、成長することができたと感じています。
推進要因	経験	で働く経験を通じて、入社時に抱いていた期待が満たされました。
推進要因	リーダーシップ	のリーダーシップチームは組織を将来に向けて正しい方向に導いていると感じています。
サブドライバー	管理指導	では、マネージャから十分なサポートと指導を受けられたと感じています。
推進要因	評価と報酬	での役割について適切な評価を得て、認められたと感じています。
サブドライバー	公正な報酬	自分の報酬と福利厚生は、組織への貢献に対して公正かつ適切なものだったと思います。
推進要因	役割	全体的に見て、[会社名] では自分の役割が興味深く、やりがいのあるものであると感じました。
サブドライバー	明確な責任	における自分の役割と責任は非常に明確なものであったと感じています。
サブドライバー	職場管理	では、自分の仕事のやり方を十分に管理できたと感じています。
推進要因	ウェルビーイング	にいた間、心のウェルビーイングを高い状態に保てたと感じています。
サブドライバー	管理可能なワークロード	における自分の仕事量は公平で対処可能であったと感じています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

理論参考文献

終了時の質問セットの開発は、広範な外部調査と、Peakon のグローバル従業員エンゲージメント データセットに見られるデータ傾向に基づいています。このデータセットから、従業員の離職率の主要な予測因子のいくつかがわかります。これは、重要な業界および学術研究*とも一致しています。

これらの洞察は、退職の決断に最も深く関係する共通の経験がいくつかあり、その多くが組織の管理下にある可能性があることを示しています。

これに基づいて、HRIS の関連属性 (終了日の 2 週間前など) に基づいて自動的に展開される新しい終了時の質問を導入します。私たちのモデルには、次の概念と質問領域が含まれています。

- 文化と価値観、連携と帰属意識
- リーダーシップとマネジメントのサポート
- キャリア開発と個人の成長
- 報酬と認知感
- 自律性、役割の明確さ、挑戦/興味
- 職場での作業負荷と健康

オンボーディングと同様に、回答により、この重要なエクスペリエンス、企業セグメント間の比較、戦略的な HR アクションの実行に関する洞察が得られます。

* 雇用ヒーロー - 従業員の離職率を減らすための雇用主ガイド

* Oracle Netsuite 従業員の離職の10の原因とその防止方法

* ハーバード・ビジネス・レビュー - 従業員が会社に留まる理由

* Indeed - 従業員の離職率が高い9つの原因とその防止方法

relatedlinks
概念
重要な瞬間：Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット

参考資料: 変革と変化に関する質問ライブラリと理論参考文献

Workday Peakon Employee Voice (WPEV) の変革と変更に関する質問セットを使用すると、マネージャーと人事リーダーは変革と変更が従業員のエンゲージメントに与える影響を追跡できます。

質問セットを使用すると、次のことが可能になります。

- 変更と変革の取り組みや戦略が組織のあらゆるレベルの従業員にどのように影響するかについてリアルタイムのフィードバックを得ることで、効果的な変更とパフォーマンスを促進します。
- タイムリーなフィードバックと洞察によって人事リーダーを支援し、チームに適切なレベルのサポートを提供する方法、予防措置を講じる方法、および行動の影響を評価する方法を理解できるようにします。
- 変革と変化がエンゲージメントやその他の主要な人事指標に与える影響を追跡および測定し、従業員が変化を通じてサポートされていると感じられるようにします。

標準の質問

標準的な変革と変更の質問ライブラリには、次の 9 つの標準的な質問が含まれています。

- 組織のマネージャーがどれだけうまく変化したかという認識を網羅した、主な結果の質問 1 つ。
- オプションのドライバー 8 個。

質問ライブラリ

カテゴリ	名前	質問	考慮
に関する主な質問	変革と変化	では組織の変革と変化が適切に管理されている。	組織がどのように変化を管理するかについての従業員の認識を

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カテゴリ	名前	質問	考慮
			測定します。組織が変化と変革をうまく管理していると人々が信じると、それを支持する可能性が高くなり、成功する可能性が高まります。
推進要因	変化に対する信念	で計画されている変革と変化は、おおむね組織の将来の成功に貢献すると思う。	計画されている変革と変化のためのアクティビティとプログラムが有益であり、組織の将来の成功に役立つことを社員がどれくらい信じているかを測定します。
推進要因	変化に関するコミュニケーション	組織の変革と変化を促すためのアクティビティの状況について、常に最新情報が提供されている。	変革と変化を効果的に伝えることで、より深い関与が促進されます。この質問は、特定の変更プログラムまたはより一般的な変更に関連する可能性があります。
推進要因	リスクを考慮する	変革や変化が計画される際は、影響とリスクが適切に検討されていると思う。	変革アクティビティのインパクトとリスクが特に計画段階において適切に検討されていると社員が感じているかどうかを測定します。
推進要因	役割への影響	組織の変革や変化が自分の役割や仕事に及ぼす影響について、常に最新情報が提供されている。	計画されている変化または現在進行中の変化が個人の生活と仕事にどのような影響を及ぼすかについて社員が十分な情報を知らされていると感じているかどうかを測定します。
推進要因	個人の意見	組織で起こる変化や変革のアクティビティについて、自分の意見を述べることが奨励されている。	計画中または進行中の変更や変革活動に関する意見を共有するときに、人々が奨励され、サポートされていると感じているかどうかを測定します。
推進要因	変化のためのリーダーシップ	リーダーが適切な決定を下し、組織の変革と変化を成功させると確信している。	人々がリーダーに対して正しい決定を下すためにどの程度の信頼と信用を置いているかを測定します。
推進要因	変化の理由	組織の変革と変化を推進する理由について、十分に伝えられている。	組織が特定の変更や変革活動が行われる理由をどれだけ適切に伝えているかを測定します。
推進要因	リソースとサポート	私のチームには、継続的な組織の変革と変化が起きる際に助けになる、適切なリソースとサポートが提供されている。	組織の変革と変更の期間中に、組織がチームに業務を遂行するのに十分なリソースとサポートを提供していると人々が感じているかどうかを測定します。例: 材料、時間、ガイダンス。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

理論ライブラリ

名前	理論
変革と変化	すべての組織は、変化する世界に合わせて適応し、成長する必要があります。変化は自然に、徐々に起こりますが、変革はより具体的かつ急激に起こります。どちらも、職場での人々の個人的な経験に影響を与えます。組織が変化と変革をうまく管理していると人々が信じると、それを支持する可能性が高くなり、成功する可能性が高まります。
変化に対する信念	人々が変革と変化の活動を完全にサポートするには、変化が実際に有益であると感じることが重要です (Weiner、2009)。これは、変化が組織全体にとってだけでなく、個人レベルでもプラスになる可能性が高いと感じることを意味します。また、変化が単なる短期的な成果ではなく、中期的、長期的に見て有益であると人々が感じることも重要です。
変化に関するコミュニケーション	現在および計画中の変更に関するコミュニケーションは、従業員のサポートと賛同を得るために非常に重要であり、変更の取り組みが成功する可能性が高まります (Elving、2005)。従業員は、ステータス、タイムライン、進捗、リスク、障壁などの変更アクティビティに関する最新情報を入手することでメリットを得られます。従業員が変革に関する情報を持っていなければ、変革をサポートするのは難しくなります。
リスクの検討	人々が変革や変化の活動、特に大規模で破壊的な活動に信頼を置くためには、組織がリスクと結果を適切に考慮していると感じることが必要です (Apostolopoulos 他、2016)。これは、変化を急がず、適切な情報を収集し、適切な人々に相談し、リスクを軽減するための対策を講じることを意味します。従業員が自分の組織がこれらのステップを踏んでいないと感じると、変化の計画や変化の結果に対して支持的または前向きになる可能性が大幅に低くなります。
役割への影響 個人の意見 変化のためのリーダーシップ	現在および計画中の変更に関するコミュニケーションは、従業員のサポートと賛同を得るために非常に重要であり、変更の取り組みが成功する可能性が高まります (Elving、2005)。従業員は、ステータス、タイムライン、進捗、リスク、障壁などの変更アクティビティに関する最新情報を入手することでメリットを得られます。従業員が変革に関する情報を持っていなければ、変革をサポートするのは難しくなります。
変化の理由	リーダーシップへの信頼は不可欠ですが、特に不確実性や変化の時期には重要です (Hao & Yazdanifard、2015)。これは、リーダーが適切な理由で適切なタイミングで適切な決定を下すことを信頼することを意味します。リーダーは、従業員が決定が自分たちにマイナスの影響を与えると感じている場合、決定の背後にある理由を説明することで、信頼を高めることができます。
リソースとサポート	従業員が、変化と不確実性の時期に成果を出せるようにするためだけでなく、変化の期間が終わった後も成果を出せるように、組織が適切なリソースを提供していると感じることが重要です。Weiner (2009) によると、人々がサポートされていると感じていない場合、変化に対して前向きな気持ちになったり、サポートしたりする可能性は低く、組織の変化活動が成功する可能性は低くなります。

relatedlinks
概念
FAQ: 変革と変化に関する質問セット

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考：**COVID-19**質問ライブラリ

COVID-19パンデミックはすべての人に影響を与え、仕事の世界を永久に変えてしまいました。このトピックでは、COVID-19 質問ライブラリ内の質問を一覧表示します。これらの質問は、Workday Peakon Employee Voice (WPEV) で見つかり、関連する翻訳も含まれています。

WPEV COVID-19 の質問は業界をベンチマークしています。COVID-19 質問ライブラリに独自の質問を編集、構成、または追加することができます。

COVID-19 に関する質問が見つからない場合は、サポート チームにお問い合わせください。

COVID-19に関する質問に移動

COVID-19 に関する中核的な質問セットは、パンデミック、家族、健康への即時の対応をカバーしています。

トピック	質問
COVID-19への対応	はCOVID-19のパンデミックに適切に対応している。
パンデミックに関するコミュニケーション	COVID-19のパンデミックに関して、から定期的に有益な連絡を受けている。
生産性への影響	は、COVID-19のパンデミックによって私の生産性にどのような影響が及ぶかを理解している。
家族に対する義務	は、COVID-19のパンデミックの下で私が家族の世話をするのをサポートしてくれる。
リモートワークのための設備	長期間の在宅勤務に対応できる設備と技術を持っている。
安全上の注意事項	は、COVID-19のパンデミックの下で私の安全を保つために適切な予防策を講じている。

職場復帰に関する**COVID-19**に関する質問

職場復帰に関する COVID-19 質問セットでは、パンデミック中またはパンデミック後の安全な職場復帰について取り上げています。

トピック	質問
職場復帰のガイダンス	は、COVID-19のロックダウンにより閉鎖されていた職場に復帰するための適切なガイダンスを提供している。
明確な目標	私のチームは、COVID-19による ロックダウンの解除に伴って適切な目標に集中している。
パンデミック中の健康	仕事を行う場所に関する決定の際、社員のウェルビーイングが優先事項として配慮されていると感じる。
通勤の安全性	いつ通勤を再開しても安全かを自分で決定する自由が与えられている。

参考文献：環境・社会・ガバナンスに関する質問ライブラリと理論参考文献

環境、社会、ガバナンス (ESG) に関する質問セットは、組織の環境への影響、社会的責任、ガバナンスの実践に関する従業員のフィードバックをリーダーが収集するのに役立ちます。これにより、従業員がこれらの重要な領域をどのように認識しているかを直接測定し、理解することができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

概要

ESG 質問ライブラリには以下が含まれます。

- ドライバーは5人。
- 25 問 (ドライバー 1 人あたり 5 問) 。

推進要因	考慮
倫理	リーダーが倫理基準を守り、模範となっているか、またすべての関係者に対する会社の取引が公正で誠実であるかについて、人々がどの程度確信しているかを評価する質問。
金融コンプライアンスとリスク	社員が、財務コンプライアンスやリスク手続きに関する適切な研修を受けているか、問題を報告する方法についてどの程度知っているか、そして会社がそのような事態にどのように対応するかについてどの程度信頼しているかを評価する質問。
社会的責任	地域社会にプラスの影響を与える取り組みを会社がどのように支援し、投資しているかについての社員の認識を評価する質問。
持続可能性	持続可能な働き方を推進するための取り組みを会社がどのように支援し、投資しているかについての社員の認識を評価する質問。
職場の安全	従業員が職場の安全に関する適切なトレーニングをどの程度受けているか、問題を報告する方法を知っているか、会社がそのような事故にどのように対応するかについてどの程度信頼しているかを評価する質問です。

質問ライブラリ

推進要因	カテゴリ	質問	考慮
倫理	顧客対応	*[会社]*は顧客に対して公平かつ敬意を持って接します。	組織が顧客をどのように扱っているかについての全体的な認識を評価します。
	正しいことをする	*[会社]* の従業員は、たとえ仕事上の目標や目的に反する場合でも、誠実に行動することが奨励されています。	目標の達成が危うくなる可能性がある状況でも、従業員が誠実に行動することをどの程度奨励されていると感じているかを評価します。
	倫理的なアプローチ	私は*[会社]*が倫理的に運営されていると信じています。	組織が倫理的にビジネスを行っているかどうかについての全体的な認識を評価します。
	ロールモデルとなる倫理	シニア リーダーは倫理的な価値観と基準を模範として示している。	上級リーダーが倫理的な価値観と基準を遵守する模範としてどの程度見られているのかを評価します。
	サプライヤーの扱い	*[会社]*はサプライヤーやパートナーに対して公平かつ敬意を持って接します。	組織がサプライヤーをどのように扱っているかについての全体的な認識を評価します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

推進要因	カテゴリ	質問	考慮
金融コンプライアンスとリスク	リスク管理	*[会社]* は、リスクと財務コンプライアンスを管理するための適切なプロセスとポリシーを備えています。	リスクと財務コンプライアンスを管理するための組織のプロセスとポリシーに関する従業員の認識を評価します。
	リスクの報告	従業員は、リスク管理や財務コンプライアンスに関する懸念やインシデントを報告することが強く推奨されています。	従業員がリスクや財務コンプライアンスの問題を報告するよう奨励されていると感じている程度を評価します。
	リスクポリシー	私は財務コンプライアンスとリスク管理ポリシーに関して常に最新の社内情報を把握している。	従業員が、職務を効果的に遂行するために、リスクと財務コンプライアンスに関して必要な情報をどの程度持っていると感じているかを評価します。
	リスク対応	私がリスクや財務コンプライアンスに関する懸念を提起した場合、適切にレビューまたは調査されると確信している。	リスクと財務コンプライアンスに関連する問題を適切に処理するために、組織に対する従業員の信頼を評価します。
	リスクトレーニング	私はリスク管理と財務コンプライアンスに関する適切なトレーニングを受けています。	従業員が職場でリスクと財務コンプライアンスに関する適切なトレーニングを受けたと感じている程度を評価します。
社会的責任	コミュニティへの影響	【当社】は地域社会に積極的に貢献しています。	組織が活動している地域社会への影響についての従業員の認識を評価します。
	雇用創出	*[会社]* が創出する雇用は、人々の将来に良い影響を与える機会を提供します。	組織によって創出された雇用が人々の将来に影響を与える良い機会であると見なされるかどうかを評価します。
	社会的な原因	*[当社]*は社会的な目的を支援し、投資しています。	社会的な目的に対する組織の認識されたサポートと投資を評価します。
	社会への影響	私は*[会社]*の製品とサービスが社会に良い貢献をしていると信じています。	組織の製品とサービスが社会に良い影響を与えるという信念を評価します。
	信頼できるブランド	*[会社]* は当業界において信頼される評判を保っていると信じています。	組織が業界内で保持している信頼と評判の認識レベルを評価します。
持続可能性	環境への影響	*[会社]*は環境への影響を管理するための措置を講じます。	組織が環境への影響を管理するためにどの程度の行動を取っていると認識されているかを評価します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

推進要因	カテゴリ	質問	考慮
	リサイクル	【当社】は職場でのリサイクルを奨励しています。	職場でのリサイクルを促進するための組織の取り組みに対する従業員の認識を評価します。
	廃棄物の削減	【会社】は業務において エネルギー、資源、材料の無駄な使用を最小限に抑えるよう努めます。	組織が職場での不必要な無駄を削減する努力をしていると見なされるかどうかを評価します。
	持続可能性研修	*[会社]*は、従業員がより環境に配慮した方法で働けるようにするための有用な情報を提供しています。	従業員が職場の環境持続可能性に関連する有用な情報をどの程度持っているかを評価します。
	廃棄物処理	【当社】は廃棄物を安全かつ適切に処分いたします。	組織が廃棄物を安全かつ適切に処分していると認識されているかどうかを評価します。
職場の安全	安全上の懸念への対応	私が安全性に関する問題を提起した場合、適切に対処されると確信している。	職場での安全関連の問題を適切に処理する組織の能力に対する従業員の信頼を評価します。
	安全上の懸念の報告	社員は、たとえ些細なことであっても、安全上の懸念を報告するよう強く奨励されている。	従業員が職場での安全上の懸念を報告するようどの程度奨励されているかを評価します。
	安全への取り組み	現地のマネージャは高い安全基準を維持することにコミットしている。	地域のリーダーの安全基準への取り組みに対する従業員の認識を評価します。
	安全装備	仕事中の個人の安全を確保するために、十分なリソースと設備が提供されます。	従業員が職場での個人の安全を確保するために十分なリソースを備えていると感じている程度を評価します。
	安全研修	*[会社]*では従業員は安全手順について適切な訓練を受けています。	職場での安全手順について適切な訓練を受けているかどうかについての従業員の認識を評価します。

理論参考文献

ESG の質問セットは、倫理、財務コンプライアンスとリスク、社会的責任、持続可能性、職場の安全という 5 つのドライバー カテゴリで構成されています。このコンテンツは、2011 年に初めて制定された、企業の責任に関するガイダンスを提供する 国際標準化機構 (ISO) 26000 規格 に沿って開発されました。

考慮事項

- ESG には結果に関する質問を含む主要なドライバーがないため、質問セット ダッシュボードはありません。
- ユーザーは、ヒートマップ、ドライバー スコア、質問スコアのページを通じて ESG データにアクセスできます。
- ESG は Curated Insights ページには表示されません。
- Peakon は ESG の重点領域やアクションを提案しませんが、手動で設定できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- ESG では、改善セクションにリソースは含まれません。
- このプラットフォームは、ESG に関する企業リソースをサポートしていません。
- ESG にはハイライトされたセグメントは含まれません。
- ESGには調査の図解は含まれません。
- ESG はベンチマークを提供しません。

relatedlinks
参考
FAQ: 環境・社会・ガバナンス (ESG) に関する質問集

例: 特定の質問セットをターゲットグループから非表示にする

この例では、従業員のグループからの特定の質問セットを制限する方法を示します。

このタスクについて

組織ではフルタイム従業員の福利厚生パッケージを再編成し、変革と変更の質問セットを使用して変更に対する従業員の反応を評価したいと考えています。ただし、IT スタッフはすべて契約社員であるため、次回の調査ラウンドで設定された質問から彼らを除外したいと考えています。

手順

1. 管理に移動します。
2. アクセス制御を選択します。
3. **[**グループの追加**]** ボタンをクリックします。
4. グループに 「 *IT* スタッフ 」という名前を付けます。
5. [アクセス] タブで、**[**すべての従業員**]** ボタンをクリックします。
6. **[**ユーザー**]** タブで、**[**セグメント別に選択**]** ボタンをクリックします。
7. 「含むのみ」 ボタンをクリックします。
8. IT 従業員セグメントを選択して、アクセス制御グループに含めます。
9. 変換と変更の質問セット オプションをクリアします。
10. 管理に移動します。
11. スケジュールを選択します。
12. スケジュールされた調査を選択します。
13. ターゲットを選択します。
14. 「除外」 ボタンをクリックします。
15. IT ビジネス ユニットを選択します。
16. **[1** セグメントを選択**]** ボタンをクリックします。
17. 「スケジュールの更新」 ボタンをクリックします。

タスクの結果

サポート スタッフ グループのメンバーは、変革と変更の質問セットからの質問を表示できなくなりました。また、インサイト領域でダッシュボードを表示するオプションもなくなります。ただし、コメントがトピックに貢献している場合は、コメントと可能性のあるトピックは引き続き表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: アンケートと質問の頻度

一般

自動頻度を使用する場合、Peakon がすべての従業員にすべての質問を受け取ったことを確認する特定の期間はありますか?	すべての質問が全従業員に届くと予想される標準的な時間枠はありません。すべての従業員がすべての質問に回答するために必要なアンケートの量は、以下の複合的な要因によって決まります。 • アンケートの頻度 • ドライバーとサブドライバーの周波数 • 各ドライバーとサブドライバーの質問数 通常、質問頻度の最低頻度は、すべての従業員がすべての質問を受け取るまでにかかる時間の大まかな指標になります。例: サブドライバーの頻度が毎年で、他の頻度が四半期ごとである場合、すべての質問がすべての従業員に届くまでに約 1 年かかる可能性があります。ただし、標準ドライバーにカスタムの質問を追加した場合や、会社のドライバーごとに複数の質問がある場合は、さらに時間がかかります。例: サブドライバーの頻度は毎年で、2 つの質問 (標準 1 つとカスタム 1 つ) を持つサブドライバーがある場合、すべての従業員がその特定のサブドライバーから両方の質問を受け取るまでに 2 年かかる可能性があります。ベストプラクティスは、ドライバーまたはサブドライバーごとに 1 つの質問を用意することです。
頻度設定に基づく結果はどれくらい早く信頼できるでしょうか?	選挙の世論調査と同様に、高品質の推定値を得るためには比較的少数の結果のみが必要であり、従業員がさらに調査を進めるにつれて、セグメントスコアの精度と安定性は急速に安定します。
大幅な変更を実施した場合、頻度の設定に基づいてその影響をどれくらい早く確認できますか?	頻度が高ければ高いほど、取り組みの効果を早く実感できるようになります。
推奨される調査頻度は何ですか?	あらゆる顧客に適合する単一のサイズは存在しません。 従業員が積極的に傾聴するアプローチをどの程度受け入れるかを考えることをお勧めします。よくわからない場合は、低い頻度から始めて、後で高い頻度に移行することもできます。Peakon を 2 年以上使用している顧客の 50% 以上が、少なくとも四半期ごと、あるいはより定期的に調査を行っています。
質問グループの頻度が調査頻度よりも規則的である場合、調査ではその質問グループについてさらに質問することになりますか?	はい
すべての質問が四半期ごとに設定されているにもかかわらず、手動頻度と四半期ごとの頻度の間で質問のおおよその数が異なるのはなぜですか?	手動頻度は、すべてのアクティブな質問をすることを意味します。四半期ごとの頻度は質問頻度の条件に依存し、調査時に特定の質問が期限切れに

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	なっているため手動モードとは異なる場合があります。例: ドライバー頻度は、サブドライバーを含むドライバーからのあらゆる質問を指します。つまり、調査でサブドライバーの質問が行われる場合、ドライバー頻度の条件を満たしており、必ずしも同じラウンドでドライバーの質問が行われるとは限りません。手動モードでは、アンケートで両方の質問が尋ねられます。
各周波数は正確にはどのくらいの長さですか?	• 1 か月は 4 週間に相当します。 • 3 か月は 12 週間に相当します。 • 6 か月は 26 週間に相当します。 • 1 年は 52 週間に相当します。
他の質問の頻度を変更せず、アンケートを手動モードに設定せずに、次回のアンケートで特定の質問が行われるようにするにはどうすればよいでしょうか?	質問グループの頻度を 「常時」 に設定して、質問したい質問のみをアクティブにすることができます。アンケート調査が終了したら、質問グループの頻度を以前の設定に戻し、一時的に非アクティブ化した質問を再度アクティブ化します。
ベースラインを確立するために、最初の調査でどの質問を送信する必要があるかを決めることはできますか?	アンケートで尋ねたくない質問を無効にすることができます。ただし、アンケートラウンドですべてのアクティブな質問をしたい場合は、アンケートを 手動 頻度モードに設定してください。
カスタム質問の回答率がなぜこんなに低いのでしょうか?	質問頻度は、各従業員がドライバーまたはサブドライバーから質問を受ける頻度を指定します。同じドライバーまたはサブドライバーに複数の質問がある場合、各従業員が各質問を受信するまでに時間がかかります。回避策として、適切な場合は、質問カテゴリの *[*常に 頻度] オプションを選択できます。
エンゲージメントに関する 4 つの質問をすべて確実に尋ねるにはどうすればよいでしょうか?	すべての質問頻度を 「常時」 に設定するか、 手動 の 調査頻度を使用します。
ドライバーの質問頻度を「常時」から「四半期ごと」に切り替えると、質問の量が変わるのはなぜですか?	これは、標準ドライバーまたはサブドライバーにカスタムの質問を追加した場合、またはカスタムドライバーに複数の質問を追加した場合に発生する可能性があります。自動調査頻度を使用する場合、ドライバーまたはサブドライバーのすべての質問がすべての従業員に届くまでに時間がかかりますが、 常時 頻度ではアクティブな質問がすべて尋ねられるだけです。
従業員が複数のアンケート調査に回答しなかった場合、Peakon は追加の質問をいくつ尋ねますか?	従業員が複数のアンケートに回答できなかった場合の「補足」質問の制限は、質問総数の最大 25%、最大 4 件までとなります。
各質問頻度設定は、調査スケジュール内のどの質問グループをカバーしますか?	エンゲージメント質問セットの各質問グループがカバーする質問の種類の例を次に示します。同じロジックを他の質問セットに適用できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	• 主な質問頻度: eNPS の主な質問。 • ドライバーの頻度: 柔軟性とリモート ワークのサブドライバーの質問を含む、自律性ドライバー内のすべての質問。 • サブドライバーの頻度: 自律性ドライバー内の柔軟性とリモート ワークのサブドライバーの質問。
ドライバー周波数設定にはサブドライバー周波数も含まれますか?	はいしたがって、ドライバー頻度にはすでにサブドライバーの質問が含まれているため、サブドライバー頻度をドライバー頻度よりも規則的にすることはできません。
質問の頻度をアンケートの頻度よりも定期的に設定できるのはなぜですか?	これを行うと、調査で尋ねられる質問の数が増えます。例: アンケートが四半期ごとに行われ、質問頻度が月次である場合、アルゴリズムにより四半期アンケートでより多くの質問が行われます。ただし、アルゴリズムは複数の要素に基づいて質問を優先順位付けするため、これが保証される結果ではありません。
集計期間が 3 か月の場合、各調査で集計されていない独立したデータが表示されるようにするには、調査間にどれくらいの間隔をあける必要がありますか?	複数のアンケートのアンケートスコアが同じ 3 か月間の集計期間内に入らないようにするには、アンケートのソフトクローズ日の間に少なくとも 12 週間の間隔をあける必要があります。例: アンケートが 2024 年 9 月 30 日月曜日にソフトクローズされる場合は、正確に 12 週間を数えて、その日以降に次のアンケートがソフトクローズされるようにする必要があります。この場合、ちょうど 12 週間は 2024 年 12 月 23 日月曜日になります。次の調査が 2024 年 12 月 24 日火曜日以降にソフトクローズされる場合、前回の調査と同じ 3 か月の集計期間内にはなりません。2024 年 12 月 23 日以前にソフトクローズする場合、調査データは 2024 年 9 月 30 日に終了した前回の調査と集計されます。
当社の調査は四半期ごとに実施しており、各調査ラウンドでエンゲージメントに関する 4 つの質問すべてとコア ドライバーに関するすべての質問をするとともに、サブドライバーに関する質問を年間を通じて配布したいと考えています。これを実現するには周波数をどのように設定すればよいでしょうか?	これを実現するには、以下の周波数ミックスを使用できます。 • 主な質問の頻度 • ドライバーの頻度: 常に。 • サブドライバー頻度: 毎年。 1 つ以上の質問 (標準の質問 1 つとカスタムの質問 1 つ) を持つサブドライバーがある場合、そのサブドライバーの両方の質問がすべての従業員に届くまでに 2 年かかることに注意してください。代わりに、サブドライバーの質問の 1 つを非アクティブ化するか、カスタムの質問を会社の質問領域に独自のドライバーとして追加することをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

「常に」と「一度だけ」の頻度設定

手動モードを使用する代わりに、1 つの調査ですべての質問頻度を 「常時」 に切り替えることはできますか?	どちらの構成でも同じ結果が得られますが、 手動モードを使用すると構成が簡単になります。
メインの質問の頻度に 「常に」 を使用するとどうなりますか?	この構成により、従業員は各調査ラウンドで主要な質問を受け取ることが保証されます。
以前に質問を 「*1* 回 」に設定し、現在は自動に戻すとどうなりますか?	各従業員は、新しく選択した頻度に基づいて、期限が来ると再度質問を受け取ります。
一度の 質問頻度オプションは継続的に機能しますか?	はい質問を 「*1* 回」 に設定すると、すべての従業員が最初のアンケート ラウンドでその質問を受け取り、その後は再度質問を受け取ることはありません。この設定を維持すると、新しい従業員は最初のアンケート期間中に継続的に質問を受け取ります。
自由形式の質問の頻度を 「常に」 に設定すると、アルゴリズムが上書きされますか?	はい、Peakon は各ラウンドの既存の質問予算に追加します。
会社の質問セットからのドライバー頻度を *[*常に*]*に設定した場合、調査では毎回すべての会社の質問が尋ねられますか?	はい、ただし各質問に独自のドライバーがある場合のみです。
質問の頻度が自動に設定されていて、現在それを *1* 回に設定した場合、従業員は再度質問を受け取ることになりますか?	「*1* 回」の 頻度設定は、各従業員の生涯設定として機能します。以前にこの質問を受け取ったことがある人は、質問頻度を変更すると再度この質問を受け取ることはなくなります。アルゴリズムは、その従業員に対して質問を一度行うという条件をすでに満たしています。 これを 「常に」 に設定すると、以前の質問の分布に関係なく、次のアンケート ラウンドでアンケートの質問が確実に行われるようになります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査頻度
概念: 質問頻度
コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム
タスク
ドライバーの質問頻度を設定する
自由回答形式の質問頻度を設定する

FAQ: アンケートの質問の数を制御できますか?

アンケートを構成する際、アンケートスケジュールの 「頻度」 タブに、アンケートで各従業員が受け取る質問の平均数が表示されます。

自動頻度

自動化された頻度 (例 : 四半期ごと) の調査では、アクティブな質問から質問を配布し、各従業員の状況に合わせて配布を柔軟に調整します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問の正確な数を制御することはできませんが、質問の頻度を設定する方法に基づいて、平均的な質問数を知ることができます。

以下の要因が、各従業員が受け取る質問の数に影響を与える可能性があります。

- 調査ラウンド: 詳細な初期フィードバックを収集するために、従業員の最初の調査にさらに多くの質問が含まれます。以降の調査は短くなります。
- 質問のターゲット設定: 質問セットが有効になっていて、従業員が属するセグメントにターゲット設定されているかどうか。
- 極端なスコア: 従業員が非常に高いスコアまたは低いスコアを提供した場合、より深い洞察を得るためにフォローアップの質問がトリガーされます。
- スキップされたラウンド: 以前の調査で回答されなかった質問は、従業員の次の調査に含まれます。

手動周波数

手動頻度調査では、すべてのアクティブな質問を同じ調査ラウンドですべての従業員に尋ねるため、設計によって質問の数を制御できます。

質問ターゲティングを使用して特定のセグメントを含めたり除外したりする場合、それらのセグメントの従業員に対する質問の数は異なることに注意してください。

relatedlinks
概念
ドライバーの質問頻度を設定する
自由回答形式の質問頻度を設定する

FAQ: 各調査に含まれる質問を制御できますか?

質問を有効または無効にすることで、各調査ラウンドでどの質問をするか制御できます。

これは、 管理 設定領域の 「質問」 セクションで個々の質問に対して実行することも、各調査スケジュールの 「頻度」 タブで質問セット全体に対して実行することもできます。

手動調査

手動調査頻度モードを使用する場合、Peakon は次の調査ラウンドですべてのアクティブな質問をします。

手動アンケートに表示される質問を制御するには:

- 管理 構成領域の 「質問」 セクションで、質問したい質問のみをアクティブにします。彼の行動は即時に有効となり、他のライブ調査ラウンドに影響を与えることに注意してください。必要に応じて、回避策として質問ターゲティングを使用します。
- アンケートスケジュールの 「頻度」 タブで、質問したい質問が含まれている質問セットのみをアクティブにします。

自動調査

自動調査モード (例: 月次) を使用する場合、Peakon はアクティブな質問のプールから従業員に質問を配布します。見る コンセプト: 質問ローテーションアルゴリズム Peakon が質問を配布する方法の詳細については、こちらをご覧ください。

自動アンケートに表示される質問を制御するには:

- 管理 構成領域の 「質問」 セクションで、質問したい質問のみをアクティブにします。彼の行動は即時に有効となり、他のライブ調査ラウンドに影響を与えることに注意してください。必要に応じて、回避策として質問ターゲティングを使用します。
- アンケートスケジュールの 「頻度」 タブで、質問したい質問が含まれている質問セットのみをアクティブにします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 次回のアンケートで、有効な質問セットからアクティブな質問がすべて尋ねられるようにするには、「頻度」タブのすべての質問セットを 「常時」に設定します。

制限事項

- 前のラウンドが厳格に終了した場合にのみ、次のラウンドの準備をします。ライブラウンド中 (ソフトクローズ期間中も) に質問および質問セットを有効化または無効化すると、その効果は直ちに有効になります。
- Peakon はこのタイプの調査アプローチを目的としていないため、プラットフォーム内で過去のラウンドで尋ねた質問を確認することはできません。これは、自動化されたアルゴリズムを使用すると、すべての質問が毎回尋ねられますが、すべての従業員に同時に尋ねられるわけではないためです。回避策として、各ラウンド中に 管理 > 質問 の各質問セットからアクティブ化された質問を エクスポートし、手動で記録を保持することができます。さらに、コメントの日付スタンプにより、その質問がどの調査ラウンドの一部であったかを知ることができます。
- 複数の調査スケジュールを同時に実行する場合には、質問を完全に非アクティブ化するのではなく、質問のターゲティングを使用します。

relatedlinks
概念
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

FAQ: 新しい質問セットを作成することは可能ですか?

カスタム質問セットを作成することはできません。

ただし、「会社の質問」 領域でカスタム ドライバーを作成し、それにカスタムの質問を追加することは可能です。ヒート マップを展開すると、カスタム ドライバーの全体的なスコアと個々の質問のスコアが表示されます。ドライバー ページからカスタム ドライバーのダッシュボードを開くこともできます。ダッシュボードには、そのドライバーの総合スコアと、ドライバーからのすべてのコメントが表示されます。

手順については 、「会社の質問用のドライバーを作成する」を 参照してください。

FAQ: 従業員が主要なエンゲージメントの質問を受け取らなかったのはなぜですか?

これは通常、従業員が選択した期間内にすでに質問に回答しているため、その特定の従業員に対して再度質問する必要がないことが原因です。

例

アンケートとメインの質問の頻度を次のように設定しました。

- 調査頻度: 毎月。
- 主な質問頻度: 毎月。

この構成では、新しいアンケートが 4 週間ごとに開始され、過去 4 週間以内に質問に回答していないすべての従業員に対してメインの質問が表示されます。

過去数回の月次調査の日付は次のとおりです:

- 調査 1: 2023 年 6 月 6 日 (火曜日) ~ 2023 年 6 月 20 日 (火曜日)。
- 調査2: 2023年7月4日火曜日 ~ 2023年7月18日火曜日。

従業員のマーク・スミスは、6月16日にアンケート1に回答し、7月5日にアンケート2に回答しました。マークはアンケート 1 でエンゲージメントの質問に回答していたため、アンケート 2 がわずか 2 週間半後に開始されたときには、質問の回答期限はまだ来ていませんでした。

代替の説明

- 最近、質問の頻度設定を更新したため、頻度の条件が変更され、特定の従業員がメインの質問を受け取ることに影響を与えました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 従業員は複数の調査スケジュール (例: 会社調査と新入社員調査) に参加しており、選択した期間内に、他の調査のエンゲージメントの質問にすでに回答しています。

おすすめ

必要に応じて、次のいずれかの設定オプションを使用して、すべての従業員に対してエンゲージメントの質問が表示されるようにすることができます。

- アンケートの頻度は 手動 に設定されており、アンケートではアクティブな質問がすべて尋ねられます。
- メインの質問の頻度を 「常時」に設定しました。

relatedlinks
概念
Peakonの質問回転アルゴリズムの謎を解く

FAQ: オンボーディングと終了時の質問セット

オンボーディングと終了のアクセス権を管理するにはどうすればよいですか?	管理者は、それぞれのアクセス制御グループの質問セットトグルで、オンボーディングと終了のアクセス権を管理できます。関連するグループの質問セットをオンに切り替えていることを確認してください。セグメント固有のアクセスを使用すると、ロンドンの HRBP にロンドン オフィスのオンボーディング質問セットへのアクセス権を付与するなど、特定のユーザーに特定のセグメントへのアクセス権を付与できます。
オンボーディングと終了はコアの質問セットとどう違うのですか?	オンボーディングと終了には、コアの質問セットと次のような違いがあります。 • 質問セットの概要ダッシュボードはありません。 • 結果に関する質問はありません。 • 外部ベンチマークはありません。 • Curated Insights に質問セットの概要がありません。 • 改善では表示されません。 • 現在、セマンティックトピックはありません (進行中)。
在職期間または退職日のセグメントを変更するとどうなりますか?	セグメントを変更すると、製品全体でのそのセグメントの表示方法に影響します。更新されたセグメントを対象とした新しい調査ラウンドを実行すると、履歴データにも新しいセグメントの範囲が反映されます。この変更は、True Benchmark、Attrition、Employee Experience Cycle レポートなどの他のレポート機能に影響し、それに応じてスコアが変更されます。
すでに退職した従業員に退職時の質問を向けることはできますか?	現時点では、これは不可能です。当社はこの機能の法的、データ、および製品への影響を調査中ですが、現時点では、Peakon は退職時の質問を元従業員にターゲットすることはサポートしていません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

この機能は誰を対象に設計されていますか?	オンボーディングと退職に関する質問セットは、特にプロセスを監督する上級ビジネスリーダーや HRBP 向けに設計されています。このフィードバックはマクロレベルで最も影響力があり、大きな変化をもたらすことができます。管理者は、データが有意義かつ実用的なものになるのに十分な数の退職者や入社者を把握できる可能性は低いです。代わりに、この機能から得られる洞察については、通常、会社全体の意思決定が必要になります。
Workday を通じて同期された従業員が現在のフェーズに関連する質問を確実に受け取れるようにするにはどうすればよいですか?	これを実現するには、Workday の計算フィールドを使用して各従業員の現在のフェーズを決定します。これらの計算は、Peakon のカスタム属性に同期されます。これらのカスタム属性を使用すると、特定の質問を対象にしたり、オンボーディング アンケートや終了アンケートを管理したりできます。このコミュニティのページに添付されている PDF の説明を参照してください。
Workday 統合を通じて同期された従業員に終了時の質問をするにはどうすればよいですか?	レポート作成を容易にするために、離職日を事前にインポートします。組織がデータの同期に Workday 統合のみに依存している場合は、計算フィールドを設定して、将来の退職日と理由を Peakon に同期します。参照 GUID-6e865191-6ef3-473c-8644-91700c5dbde8-jaHYPHENjp.dita 詳細な手順については、こちらをご覧ください。
なぜこれらの質問セットにはベンチマークが関連付けられていないのでしょうか?	各組織はオンボーディングに対して独自のアプローチを持っており、オンボーディングされる役割に応じてプロセスが異なるため、これらの新しい質問セットには外部ベンチマークはありません。オンボーディングは、人によっては 1 週間程度の短いプロセスかもしれませんが、他の人にとっては 6 か月以上に及ぶこともあり、有効なベンチマークを提供することが困難になります。さらに、オンボーディングはエンゲージメントのような心理的な概念ではなくプロセスであるため、時間の経過に伴って追跡される結果はなく、各質問は同等の重要性を持ちます。

relatedlinks
概念
重要な瞬間：Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット

FAQ: ルールベースの質問

ルールベースの質問をしたり、質問ローテーションアルゴリズムで設定されたオンボーディング質問や終了質問を使用したりできますか?	いいえ。質問の仕方を選択する必要があります。選択肢には、ルールベースの質問 (関連性を重視して推奨) 、アルゴリズムの頻度、手動の 3 つがあります。 注： 注意: ルールベースの質問を使用しない場合、従業員が質問を受け取る時間が不規則になったり、質問が繰り返されたり、すべての従業員が質

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	問を受け取らない場合があります。より優れた洞察を得るには、ルールベースの質問を有効にします。
一部の質問にのみ質問のタイミングを追加することはできますか?	いいえ。一貫性を保つために、セット内のすべての質問に少なくとも 1 つのルールを適用する必要があります。退職アンケートでは、離職前と離職後の 2 つのルール タイプから選択できます。ドライバー レベルで Exit の質問タイミングを一括追加することはできませんが、質問セット レベルでは追加できます。各質問にはこれらのルールのいずれかを適用する必要がありますが、両方のルールを使用する質問と、一方のルールのみを使用する質問を指定できます。これにより、特定の質問を終了する前、終了した後、またはその両方の場合に行うかどうかを制御できます。
他の質問セットに質問のタイミングを追加できますか?	いいえ。 ルールベースの質問は、オンボーディングと終了の質問セットでのみ機能します。時間の経過とともにこれらの質問をすることが理にかなっている重要な従業員イベントにルールを適用します。したがって、従業員のライフサイクル イベントに限定されます。
退職に関する質問を退職した従業員に向けることはできますか?	はい。退職済の雇用ステータスで調査スケジュールを作成することにより、すでに退職した従業員を対象にすることができます。退出時の質問は、離職前、離職後、またはその両方でトリガーするルールを使用して設定できます。退職者を調査するには、退職日が事前に同期されていること、および有効な個人メールアドレスまたは携帯電話番号が利用可能であることを確認してください。詳細については、 コンセプト: 退職した従業員の調査
標準属性を使用する必要はありますか?	はい、ルールベースの質問は、アクティブで入力済みの標準属性 (在職期間 と 退職日) に依存します。これらの属性名は、ビジネス ニーズに合わせて変更できます。
特に退職に関する質問の場合、離職 2 週間前ルールでは、調査開始時に今後 2 週間以内に退職する予定の従業員も対象になりますか?それとも、開始時点で退職日からちょうど 2 週間以内の従業員のみが対象になるのでしょうか?	質問の適格性はラウンドの開始日に基づきます。明日アンケート調査を開始すると、5日後に退職予定の従業員は退職に関する質問にまったく答えられなくなります。
質問の順序については、同じ質問セット内の質問の順序が質問ページに記載されている順序と同じではないというのは正しいですか?	はい、その通りです。アンケート内での質問の表示順序は、質問セットページにリストされている順序と一致しない場合があります。ただし、この機能は意図したとおりに動作し、正しい質問が行われます。

relatedlinks
概念
重要な瞬間 : Peakonのオンボーディングと終了時の質問セット
コンセプト: オンボーディングと終了時の質問のタイミング

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タスク
オンボーディングと終了時の質問のタイミングを編集する

FAQ: 変革と変化に関する質問セット

質問セットの料金はいくらですか?	この質問セットは、Workday Peakon Employee Voice のすべてのお客様に追加料金なしで提供されます。
これらの質問は、組織内の計画外の変更や計画された変更を測定するのに役立ちますか?	Workday Peakon Employee Voice では、両方のタイプの変更を反映する標準的な質問を開発しました。多くの顧客は両方のタイプに標準的な質問を使用する可能性が高いため、応答に付随するオープンコメントによって区別されます。ただし、組織が特定の短期的な変更 (例: 会社 X との合併) を理解したい場合は、特定のプログラムに適した文言があります。
この質問セットはエンゲージメント質問と一緒に使用する必要がありますか、それとも I&D モジュールのようにスタンドアロンですか?	スタンドアロンです。変革が成功するとエンゲージメントにメリットがもたらされる可能性は高いですが、私たちはそれをエンゲージメントの推進力とは考えていません。
これらの質問を実施するのに最適な時期はいつでしょうか?これらは、明確に定義された変更プロセスで使用する必要がありますか、それとも通常の質問セットの一部である必要がありますか?	どの組織でも変化は絶え間なく起こります。いつ質問するかは各組織が決定します。例 1: 調査を年に 2 回だけ実施する場合、他の質問セットと一緒にすべての質問を尋ねるとよいでしょう。例 2: 通常の質問セット内で質問を導入するか、1 回限りですべての質問を一度に行うか、特定のイベントについて質問します。
質問セットを特定の部門またはクロスファンクション (マトリックス) チームに発行できますか?	はい、誰にいつ質問するかは自分でコントロールできます。
比較対象となるさまざまな業界をデータベースで構成していますか?	新しい質問セットを使用する顧客が増えれば、業界に関するデータを収集してベンチマークを開発できるようになります。
質問セットを選択して、後で使用するように選択することはできますか?	はい追加したい質問を選択することも、質問をいくつか追加して後で質問プールから削除することもできます。
リーダー個人の成果に基づいて行動計画を規定し、発行することはできますか?プッシュされたプランをカスタマイズできますか?	現在、企業はエンゲージメントのためにリーダーにアクションを提案することができます。
特定の変革 (例 : M&A) がある場合、各質問のテキストを微調整して、「変革と変更」ではなく「合併と買収」という名前を付けることはできますか ?	はい一般的な、または特定の種類の変革と変化をサポートするための質問を作成しました。調査は多数の言語で利用できるため、会社が使用する言語ごとに変更を加える必要があります。従業員が特定の言語でアンケートを完了すると、編集されたバージョンの質問が表示されます。外部ベンチマークのため、編集によって質問の意味や感情が変わることはありません。
特定の変更プロジェクトまたはプログラムに関する質問を管理できますか?可能であれば、その質問	特定の変更プロジェクトに使用できる一連の質問も用意されています。調査スケジュールを設定

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

をそのプロジェクトまたはプログラムの特定の受信者に送信することは可能ですか?	したら、これらの質問を特定のセグメントに向けることができます。特定の従業員グループを含めるか除外するかをターゲットにした質問により、すべての従業員を同じスケジュールに含めることができます。ターゲティングでは、ニーズに応じて、さまざまなグループに若干異なる質問セットも提供されます。
対象者ごとに異なる質問をすることはできますか?例: 部門 A ではリーダーシップの変更が行われており、部門 B では大規模なソフトウェアの導入が行われています。	状況に応じて、標準の変革と変更の質問に基づいてカスタムの質問を作成し、特定のセグメントをターゲットにすることができます。
カスタムサブ質問を追加できますか?	ドライバーごとに最大 5 つのカスタム質問を追加できます。すべての質問が各従業員に届くまでに時間がかかるため、この質問への参加に影響が出る可能性があるので注意してください。

FAQ: 多様性と包括性に関する質問セット

Peakon は多様性と包括性 (「D&I」) に関する質問セットを更新または削除する予定はありますか?	現在、D&I 質問セットを更新または削除する予定はありません。ただし、Workday は調査に基づいて質問セットを定期的に確認および検証し、質問セットの削除や大幅な変更があった場合は顧客に通知します。
顧客は D&I 質問セットの名前を変更できますか?	現時点では、お客様は Workday が提供するドライバー、サブドライバー、または質問セットの名前を変更することはできません。ドライバーの命名規則が懸念事項である場合は、「カスタム質問」の質問セクションを使用して、カスタム ドライバーの独自の命名規則を使用した独自の質問セットを作成することをお勧めします。
顧客は D&I 質問セットへの回答へのアクセスを制限できますか?	はい、お客様は、既存の回答へのアクセスを制限するなど、アクセス制御を通じてアンケートの回答へのアクセスを管理できます。
顧客は D&I の質問の文言を変更できますか? 変更できる場合、更新された文言は D&I ダッシュボード ビューに表示されますか?	はい、お客様は D&I の質問の文言を変更できます。詳しい情報は こちらをご覧ください。ただし、顧客のベンチマーク比較の妥当性に影響を及ぼす可能性があるため、変更は最小限に抑える必要があります。これについて詳しく知るには、次の質問をご覧ください。 お客様が 1 つの言語で D&I の質問に変更を加えた場合、その変更は他の言語の質問に自動的に反映されないことに注意してください。たとえば、顧客が英国英語の質問の文言のみを変更した場合、他の優先言語 (米国英語など) を使用するユーザーにはこれらの変更は表示されず、ダッシュボードやアンケートでは質問の元の文言が引き続き表示されます。すべての言語で質問の文言に一貫性を持たせるには、顧客は各言語で質問を編集する必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	各言語ごとに質問の文言を変更する必要がないように、D&I の質問の元の文言を使用しながら、 質問のターゲティング を実装して特定の対象者を質問から除外し、除外した対象者に対して好みの文言でカスタムの質問を作成することをお勧めします。

顧客が D&I の質問の文言を変更すると、D&I スコアを Peakon のベンチマークと比較する能力に影響しますか?	はい、一部の文言の変更は、Peakon のベンチマークの品質、信頼性、安定性に他の変更よりも重大な影響を及ぼす可能性があり、その結果、顧客によるベンチマーク比較の使用に影響を及ぼす可能性があります。質問の文言の変更によって顧客のベンチマーク比較の使用が影響を受けないようにするために、ベンチマーク比較の有効性を維持するのに役立つ変更の例を以下に示します。
	• ビジネスの言語に合わせます。質問内の用語を組織の言語やコンテキストに合わせてより具体的に変更しても、ベンチマークとの比較には影響しない可能性があります。これらは共通の参照先である可能性があります。例 :
	  • 私の上司は 私に意見を表明するよう奨励しています。/ 私の上司は 私に意見を表明するよう奨励しています。
	  • 私には、私たちの 組織内でキャリアを前進させる道が見えます。/ 私には、私たちの 会社内でキャリアを前進させる道が見えます。
	  • 私の同僚は 、必要に応じて仕事で互いに助け合う用意があります。/ 私の同僚は、 必要に応じて仕事で互いに助け合う用意があります。/ 私のチームは 、必要に応じて仕事で互いに助け合う用意があります。
	• 同義語の使用。単語の置き換えが同様に解釈される可能性がある場合、その変更はベンチマークとの比較に影響を与えない可能性があります。
	  • 私は自分の仕事を完了するために 適切な 材料と道具を持っています。/ 私は自分の仕事を完了するために 適切な 材料と道具を持っています。
	  • 素晴らしい 仕事をすれば、それが認められるだろうと私は知っています。 / 素晴らしい 仕事をすれば、それが認められるだろうと私は知っています。
	• 主題を維持する。人々の回答方法を維持する質問を変更します。これにより、質問の基本的な概念と意図は変更されないため、ベンチマークとの比較に影響する可能性は低くなります。
	  • 私は 私たちの組織の目的と使命に感銘を受けました。/ *[*会社名*]* の 経営陣

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	は、私にインスピレーションを与えるビジョンを伝えてくれました。 • わたしは 、*[*会社名*]*に所属意識を感じています。/ わたしは この組織に属していると感じています。 • 括弧を削除します。括弧内の例によって説明されている用語が、組織内の 誰もが同じように理解し、解釈できると確信している場合は、質問を普遍的または異文化間で適切なものにするために括弧内の例を完全に削除しても、ベンチマークとの比較には影響しない可能性があります。 • 組織で「*X* 用語」を定義する方法に基づいて、括弧を削除した場合、すべての従業員がこれをどのように解釈するかを知ることができますか*?* • 特に、D&I に関する質問では、この文脈で「多様性」という用語を直接翻訳できない言語については、括弧内の例が含まれていることに注意してください。 以下は、ベンチマーク比較の妥当性を維持するのに役立た ない 変更の例です。 • 主語を変える。質問を修正すると、人々の回答方法が変わります。質問の根本的な概念と意図が変わり、ベンチマークとの比較に影響します。 • 私は自分の仕事のやり方を決める十分な自由を持っています。/ 私の上司は私に仕事に関する決定を下す権限を与えています。 • 私は自分の仕事をうまくやっているかどうかを理解するのに十分なフィードバックを受けています。/ 私の上司は私のパフォーマンスについて建設的なフィードバックを提供してくれます。
顧客は、アンケートや D&I の質問を通じて収集されたデータを Peakon 内に保存しないことにした場合、そのデータを削除できますか?	はい、お客様はそのようなリクエストについてカスタマー サポート ケースを提出できます。
D&I の質問から特定の従業員セグメントを除外することは可能ですか?	はい、顧客は特定の質問から従業員セグメントを除外できます。詳細については、 こちらを ご覧ください。スケジュール設定内の 「頻度」タブ を使用して、質問セット全体をアンケートスケジュールから除外することもできます。

relatedlinks
参考
参考資料: 多様性と包括性に関する質問ライブラリと理論参考文献

FAQ: 環境· 社会· ガバナンス (ESG) に関する質問集

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
参考
参考文献：環境・社会・ガバナンスに関する質問ライブラリと理論参考文献

アンケートの質問を更新

このトピックは、エンゲージメントと健康とウェルビーイングの質問セット全体で 23 の標準的な質問を書き換えた 2023 年 12 月の更新に関連しています。

更新はどの質問セットに適用されますか?	このオプションは、 エンゲージメント と 健康と幸福に関する 質問セットで利用できます。標準的な質問の言い換えのみが行われます。アップグレードは、カスタム ドライバーの質問、自由形式の質問、またはコア質問セットで作成したカスタムの質問には影響しません。
最新の質問に更新するにはどうすればいいですか?	「質問の更新による質問セットの更新」で概説されている手順に従います。
新しい質問では、以前の質問と同じベンチマークデータが保持されますか?	はい新しい質問は同じ質問の言い換え版であり、同じベンチマーク データを保持しています。
古い質問のいくつかを保存したいのですが、それらにもベンチマークが適用されますか?	はい、質問を更新しない場合は、以前の質問にベンチマークが残ります。 Peakon は、カスタム翻訳または追加されたターゲティングがある質問を更新しません。一部の質問のみを更新する場合は、「質問のアップグレード」をクリックする前に、カスタム翻訳またはターゲットを使用して保持する質問を編集します。
内容を編集せずに古い質問を保存するにはどうすればいいですか?	カスタム翻訳を更新したくない、または質問に特定のターゲットを追加して更新されないようにしたい場合は、簡単な編集を行うことができます。例: 使用しない言語のカスタム翻訳からピリオドを削除します。 Peakon は、この質問にカスタマイズされた翻訳があることを識別し、更新を防止します。
質問を更新すると、以前の調査結果に何らかの影響がありますか?	過去の実績には影響ありません。質問が更新されると、有効期間内にダッシュボードとヒートマップで両方のバージョンの質問を表示できるようになります。有効期間外では、過去のラウンドを表示するときに、ヒート マップ上に履歴結果が表示されます。
質問をアップグレードした後でも、ダッシュボードで以前の質問を表示できるのはなぜですか?	各質問の古いバージョンは、アンケートデータが表示期間 (設定に応じてアンケート期間で 3 か月、6 か月、または 12 か月) 外になるまで、マネージャー、共有、および個人のダッシュボードに引き続き表示されます。そこから、古い質問は過去の調査データを表示するときにのみ表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このアップグレードは非アクティブ化された質問にどのような影響を与えますか?	アップグレードしても、非アクティブ化した質問はアクティブ化されません。
質問が更新されると、ヒートマップに表示されますか?	新しい質問には個別のトレンドラインがあり、各バージョンには独自のダッシュボードと時間の経過に伴うスコアのグラフがあります。集計データが十分でない場合、特に組織の活動頻度が低い場合、新しい質問の結果がヒートマップに表示されるまでに時間がかかることがあります。
アップデート前に新しい質問の翻訳版を閲覧することは可能ですか?	更新された質問を含むデモ環境をリクエストし、そこで各質問の新しいバージョンとその翻訳を表示できます。質問の更新を続行しない場合は、運用テナントで更新された質問を表示することはできません。

relatedlinks
概念
コミュニティ記事: Peakon の質問の更新
タスク
質問の更新で質問セットを更新する

属性データの収集

手順: アンケートで人口統計データを収集する

始める前に

安全：

- アクセス制御の 管理 セクションでスケジュール権限を管理します 。
- アクセス 制御の従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理権限を持ちます 。
- アクセス制御の 管理 セクションで、セグメントを管理し 、 属性の権限を管理します 。

管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

従業員が提供した属性からオプションを自分で選択できるようにすることで、アンケートを使用して人口統計データを収集および検証できます。見る 概念: 調査における属性データ収集 詳細についてはこちらをご覧ください。

機密属性データを収集する予定の場合は、 コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知 。

手順

1. アンケートでデータ収集するための属性を作成する および/または アンケート調査でデータ収集するための機密属性を作成する 。
2. （オプション） 属性データ収集のターゲット設定 。
3. （機密属性を使用している場合はオプション） 機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする 。
4. アンケートで属性データ収集を有効にする .

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

次のタスク

属性データの収集 アンケートに属性データ収集を表示する必要がなくなった場合。

relatedlinks
概念
概念: 調査における属性データ収集
コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知

アンケートでデータ収集するための属性を作成する

始める前に

安全：

- アクセス 制御の従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理権限を持ちます 。
- アクセス制御の 管理 セクションで、セグメントを管理し 、 属性の権限を管理します 。

管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

属性データ収集を使用すると、従業員がアンケートでセグメント オプションを自分で選択し、その後の回答をそのセグメントに帰属させることができるようになります。例:「勤務の好み」という属性を作成し、さまざまなセグメント オプションを提供して、従業員の勤務の好みに関するデータを収集し、それが従業員のエンゲージメントにどのように反映されるかを判断できます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. [属性の追加]をクリックします。
3. 名前を設定します。例: 作業設定。
4. 属性タイプを設定します。例: オプション。 見る リファレンス: 属性タイプ 各属性タイプの説明については、こちらをご覧ください。
5. (オプション) アンケート内の属性の横に説明として表示される属性の説明を設定します。説明は、従業員が属性の意味を理解するのに役立つ必要があります。例: オフィスで働くか自宅で働くかを選択してください。

   より高いレベルで情報をどのように使用するかを説明したり、複数の属性について話したりしたい場合は、代わりにアンケートスケジュールの [属性] タブにある全体的な [メッセージ] フィールドを使用します。見る アンケートで属性データ収集を有効にする 。
6. (オプション) ターゲット データ収集 セクションでターゲットを設定します。
7. (オプション) [詳細] フィールド に 名前のローカライズを追加します 。
8. (オプション) [詳細] フィールド に 説明のローカライズを追加します 。
9. 「変更を保存」をクリックします。
10. 属性にセグメントを追加します。これらはアンケートのドロップダウン オプションとしてアルファベット順に表示されます。

タスクの結果

属性は準備ができていますが、アンケートスケジュールに追加され、従業員がセグメント オプションの選択を開始するまで休止状態のままになります。

属性にセグメント オプションを継続的に追加することができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

次のタスク

アンケートで属性データ収集を有効にする .

relatedlinks
概念
概念: 調査における属性データ収集

アンケート調査でデータ収集するための機密属性を作成する

始める前に

セキュリティ

- アクセス 制御の従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理権限を持ちます 。
- アクセス制御の 管理 セクションで、セグメントを管理し 、 属性の権限を管理します 。

管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

機密性の高い (同意が必要な) 属性により、従業員は調査で提供されたセグメント オプションのリストから自分の人口統計データを自ら選択し、人口統計データの収集に同意できるようになります。これは、従業員の同意を必要としない一般的な属性データ収集とは異なります。見る コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知 詳細についてはこちらをご覧ください。

機密性の高い属性には、同意が必要な属性を使用することをお勧めします。例: 民族。

既存の属性の同意を要求することはできません。また、新しい属性の作成後にその同意要件を削除することはできません。

同意を必要とする属性を作成すると、従業員プロファイルとダッシュボードでその属性が自動的に制限され、機密データがマネージャーダッシュボードに表示されないようになります。必要に応じて、将来の変更を回避するために制限を口ックすることもできます。

管理者は、アクセス制御で制限された属性へのユーザー グループのアクセスを管理できます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. **[属性の追加]**をクリックします。
3. 名前を設定します。例: 民族。
4. 属性タイプを設定します。例: オプション。 見る リファレンス: 属性タイプ 各属性タイプの説明については、こちらをご覧ください。
5. (オプション) アンケート内の属性の横に説明として表示される属性の説明を設定します。説明は、従業員が属性の意味を理解するのに役立つ必要があります。例: あなたが属する民族を選択してください。

   より高いレベルで情報をどのように使用するかを説明したり、複数の属性について話したりしたい場合は、代わりにアンケートスケジュールの **[属性]** タブにある全体的な **[メッセージ]** フィールドを使用します。を見る
6. データ アクセス セクションを展開します。
7. **[従業員の同意 が必要]** を **[必須]**に設定します。
8. 従業員属性 と セグメント スコアの 制限設定を設定します。
9. (オプション)**[この設定に対する今後の変更を禁止する]**を選択します。
10. (オプション) ターゲット データ収集 セクションでターゲットを設定します。
11. (オプション) [詳細] フィールド に 名前のローカライズを追加します 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

12.(オプション) [詳細] フィールド に 説明のローカライズを追加します 。
13.「変更を保存」をクリックします。
14.属性にセグメントを追加します。これらはアンケートのドロップダウン オプションとしてアルファベット順に表示されます。

タスクの結果

属性は準備ができていますが、アンケートスケジュールに追加され、従業員がセグメント オプションの選択を開始するまで休止状態のままになります。

属性にセグメント オプションを継続的に追加することができます。

次のタスク

アンケートで属性データ収集を有効にする そして 機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする (オプション)

また、 アクセス制御でユーザー グループの権限を確認することもお勧めします。制限された属性へのアクセスを提供する権限は次のとおりです。

- アクセス統計 > アクセス制限属性。この権限は、制限されている属性からセグメント化された調査スコアにアクセスできることを意味します。
- 従業員 > 制限された属性を表示します。この権限は、従業員レコードの制限属性と自己選択した応答を表示できることを指します。

relatedlinks
概念
コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知

機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする

始める前に
セキュリティ

- 管理者アクセス。

このタスクについて

同意を必要とする属性を使用して人口統計データを収集している場合、通常のアンケートの質問に進む前に従業員が同意する必要がある同意メッセージがアンケートに表示されます。 見る コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知 詳細についてはこちらをご覧ください。

すべての調査言語で自動的に翻訳された標準の同意メッセージを使用できます。アンケートスケジュールの 「属性」 タブで同意を必要とする属性を有効にすると、アンケートのプレビューに表示されます。

外部 URL と ローカライズを使用して独自の同意メッセージを設定することもできます。これにより、カスタム メッセージで組織の職場文化を反映できると同時に、コンプライアンス、一般データ保護規則、および地域の立法目標の達成にも役立ちます。

同意メッセージは会社レベルであるため、同意が必要な属性に関するデータを収集するすべてのスケジュールでカスタム同意メッセージが使用されます。

手順

1. 管理 > アカウントに移動します。
2. 「同意リクエスト」 タブに移動します。
3. 開始するには、「カスタマイズをオフにする」 トグルをクリックします。
4. 表示されるポップアップで 「続行」を 押します。
5. 同意リクエスト フィールドに同意メッセージを追加します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

6. (オプション) さらに詳しい情報を提供する場合は、URL を追加します。例: 組織内で属性付きデータを処理する方法、データにアクセスできるユーザー、内部通信リンク。
7. (オプション) 組織で複数の調査言語を使用している場合は、カスタム同意メッセージの翻訳を追加します。

   有効にしたアンケートの言語で翻訳が利用できない場合は、その言語を使用する従業員にはカスタム同意メッセージの元のバージョンが表示されます。
8. (オプション) カスタム同意リクエスト をプレビューします 。

注： カスタム同意リクエストは、 管理 > アカウント セクションでのみプレビューできます。アンケートスケジュール内のプレビュー ツールには標準の同意メッセージが引き続き表示されますが、テスト アンケートと実際のアンケートにはカスタムの同意メッセージが含まれます。

9. 同意リクエストを公開する

タスクの結果
カスタム同意リクエストは、同意が必要な属性に関するデータを収集する調査スケジュールですぐに利用できます。
relatedlinks
概念
コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知

属性データ収集のターゲット設定

始める前に

安全：

- アクセス 制御の従業員セクションで、従業員の表示、 従業員の更新、 従業員の管理権限を持ちます 。
- アクセス制御の 管理 セクションで、セグメントを管理し 、 属性の権限を管理します 。

管理 セクションは、 すべての従業員の グループ タイプでのみ使用できます。

このタスクについて

同じ調査スケジュールであっても、複数のスケジュールであっても、属性データの収集に貢献できる従業員グループをターゲットにすることができます。

これにより、管理者は、事業を展開する国の現地の法律や文化的規範に基づいて、人口統計データの収集をカスタマイズできます。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. 属性データ収集に使用する属性を開きます。
3. 属性の編集をクリックします。
4. 対象を絞ったデータ収集を拡張します。
5. 属性をターゲットにするには、**[含める]** フィールドと **[除外する]** フィールドを使用します。
6. 変更を保存します。

次のタスク

アンケートで属性データ収集を有効にする .

relatedlinks
例
例: アンケート調査におけるターゲット属性データ収集

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アンケートで属性データ収集を有効にする

始める前に

セキュリティ: 管理 セクションで スケジュール設定を管理します 。

調査で使用する属性とセグメントを作成します。機密属性を収集する予定の場合は、 機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする 。

このタスクについて

アンケートで有効にした各属性のリストから従業員がセグメント オプションを自分で選択できるようにすることで、アンケートを使用して人口統計データを収集および検証できます。従業員がセグメントを選択すると、その後に入力した回答が選択したセグメントに入力されるため、人口統計データを効果的に収集し、セグメントの集計された調査回答をすぐに分析できるようになります。

これを設定するには、まず属性とそのセグメント オプションを作成し、次にその属性が含まれる調査でそれを有効にする必要があります。

属性データの収集はスケジュールごとに行われるため、属性データの収集が含まれる各調査スケジュールで属性データの収集を有効にする必要があります。ただし、属性コレクションをターゲットにして、特定のセグメントを含めたり除外したりすることは可能です。

手順

1. **[管理]>[スケジュール]**に移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 「属性」 タブに移動します。
4. 「属性の選択」 領域に属性を追加します。
5. 各属性を オプションに するか 必須にするかを選択します。
6. (オプション) メッセージ フィールドにメッセージを追加します。
7. (オプション) 複数のアンケート言語を使用している場合は、メッセージに 翻訳を追加します 。
8. オプション

タスクの結果

属性は調査の開始時に表示されます。必須として設定した場合、従業員は通常のアンケートの質問に回答する前にオプションを選択する必要があります。

データ収集に複数の属性を有効にすると、調査内での属性の順序は 管理 > 属性に表示される順序と一致します。属性をドラッグ アンド ドロップして順序を変更できます。各属性内のセグメント オプションはアルファベット順に表示されます。

relatedlinks
タスク
オプションタイプ属性を作成する
従業員タイプ属性を作成する
日付型属性を作成する
数値型属性を作成する

属性データの収集

始める前に

セキュリティ: スケジュールを管理します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

調査属性データの収集はいつでも即時に停止できます。データ収集を再開したい場合は、いつでも調査スケジュールに属性を再度追加できます。

手順

1. 管理 > スケジュールに移動します。
2. 設定する必要がある調査の 「表示」を クリックします。
3. 「属性」 タブに移動します。
4. 「属性の選択」 領域から削除する属性の横にあるゴミ箱アイコンをクリックします。

タスクの結果

調査の開始時に属性データ収集オプションが表示されなくなります。カスタムメッセージを入力した場合は、そのメッセージは表示されなくなります。

属性データ収集を使用して収集したデータはダッシュボードに残り、データの表示設定に準拠し続けます。

従業員レコードに収集されたデータを誰も (管理者を含む) 閲覧できないようにする必要がある場合は、「管理 > > 属性 > > 属性の編集」 に移動して属性を非アクティブに切り替え、属性を非アクティブとしてマークします。

制限された属性データを削除する

始める前に

管理者 アクセス。

このタスクについて

機密属性および制限属性の 1 つ以上の値を削除できます。管理者は、他の従業員情報に影響を与えることなく、制限された属性データを削除できます。オプション と 数値 タイプの属性のみ選択できます。

手順

1. 管理部門の > 従業員へ移動します。
2. 従業員のレコードを検索します。
3. 属性データを削除する従業員を選択します。
4. **[削除オプション]** ボタンを選択し、**[属性データ]**を選択します。
5. 選択した従業員について削除する機密属性を確認します。
6. 選択内容を確認します 。

タスクの結果

選択された従業員の機密属性データは永久に削除されます。削除されると、ヒートマップ、ダッシュボード、従業員レコードでこれらの属性を表示できなくなります。このアクションは元に戻せないため、重要なデータが削除されないように、確認する前に選択した属性を確認してください。

relatedlinks
概念
概念: 調査における属性データ収集

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

概念: 調査における属性データ収集

背景

属性データ収集を使用すると、従業員がアンケートの開始時に固定値のリストから選択できるようにして、従業員レコードを自動的に更新することで、人口統計データを収集または検証できます。

属性データ収集からのセグメントが組織の表示要件を満たすとすぐに、そのダッシュボードには他のすべてのセグメントと同じようにデータが表示されます。

属性データ収集に使用しているセグメントにさらに質問の対象を絞る場合、従業員はオプションを自分で選択した後、同じアンケートでそれらの質問を受け取ることができます。

機密属性に関するデータを収集する場合は、このデータを要求する理由とそのデータの使用方法を説明した同意要件設定を使用することをお勧めします。この設定では、属性も制限され、制限された属性へのアクセス権を持つユーザー グループのみがデータを利用できるようになります。管理者は、アクセス制御で制限された属性へのユーザー グループのアクセスを管理できます。

キオスク モードでは、セキュリティ上の理由から、機密属性データの収集 (リクエストに応じて変更できます) や従業員タイプの属性 (例: マネージャー、人事パートナー) はサポートされません。

福利厚生

組織は、人事システムにまだ存在しないセグメンテーション データを収集することで、属性データ収集のメリットを享受できます。例: 通勤の種類、勤務形態の希望 (オフィスまたはリモート)、民族や性同一性などの機密性の高い (同意が必要な) 属性。

これにより、さらに詳細な分析が可能になり、改善すべき領域を特定できます。属性データ収集を使用すると、既存の別の属性と組み合わせて交差するセグメントを作成できます。参照 概念: 組み合わせ属性 。

ユースケース例

- 同意が必要な属性を使用して民族データを収集し、調査後に既存の国属性と組み合わせます。民族 x 国属性のセグメントは、ドライバー スコアが交差的にどのように異なるかを観察するのに役立ちます。民族属性が制限されるため、結果の組み合わせ属性も制限されます。
- 勤務形態の好みを収集することで、オフィス勤務と在宅勤務のどちらを好む従業員の同僚関係とマネジメントサポートのドライバースコアがどのように変化するかを理解できます。

調査参加者の体験

編集可能な属性が調査スケジュール内でまだアクティブである限り、属性データの収集は各調査の開始時に表示されます。

属性を 必須としてマークした場合、従業員は属性からオプションを選択しないとアンケートに進むことができません。参照 コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知 機密属性の場合、これがどのように異なるかを理解します。

あるいは、従業員はアンケートを完了せずに、属性からオプションを選択して送信することもできます。通常のアンケートの質問に回答しなかった場合でも、選択は有効です。選択したセグメントのダッシュボードの参加率には、この従業員の合計数のみが含まれます。

複数の調査ラウンドにわたって同じ属性データの収集を維持する場合、以前の調査ですでにセグメントを自己選択している従業員は、調査を開いたときに以前の選択内容が表示されます。これにより、同じ属性からデータを収集し続けている限り、従業員は選択を変更できます。

属性データの削除

管理者は、他の従業員情報に影響を与えることなく、調査後に収集された制限付き属性データを削除できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

データが削除されると、システムから永久に削除され、復元することはできません。制限された属性データを削除すると、従業員プロファイル、マネージャーダッシュボード、ヒートマップからそれらの属性が削除されます。

参照 制限された属性データを削除する 手順については。

relatedlinks
タスク
アンケートでデータ収集するための属性を作成する
制限された属性データを削除する
例
例： 属性データ収集を使用して作業設定を収集する

コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知

背景

同意設定により、GDPR の遵守義務をサポートするために、アンケートで機密性の高い人口統計データを収集できるようになります。従業員が調査やデータ分析の目的でデータを処理することに同意するための同意通知を生成します。

HRIS システムを使用して機密データをインポートし、データ収集が Peakon プラットフォーム外で行われた場合は、同意設定は必要ありません。

属性データ収集を使用して収集した機密データの不正使用を防ぐため、同意を必要とする属性として設定した属性も制限され、後で制限を解除することはできません。アクセス制御で、制限された属性へのユーザー グループのアクセスを管理できます。

同意通知は、従業員が機密属性にデータを提供したり、機密属性に対する既存の応答を変更したりするたびに表示されます。これにより、従業員は Peakon から機密属性データをオプトアウトして削除したり、Peakon の調査に応じるたびにデータを変更したりできるようになります。

法的同意通知に指定されているように、従業員は Peakon 管理者 (通常は HR/People チーム) に連絡することで、調査ラウンドの合間に同意を撤回できます。Peakon 管理者は、Workday サポートを通じてリクエストを完了できます。

調査参加者の体験

データ収集のために有効にした属性は、調査の開始時に表示されます。同意ポップアップは、従業員が機密属性に応答した場合にのみ表示されます。あなたはできる 機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする 。

- 同意を必要とする属性を 「 オプション 」としてマークした場合、従業員は回答を自分で選択せずに通常のアンケートの質問に進むことができます。 従業員が機密属性に回答したものの、同意通知に同意しない場合は、通常のアンケートの質問に進む前にデータを削除する必要があります。
- 同意を必要とする属性を 「必須」としてマークした場合、従業員は、通常のアンケートの質問に進むために、回答を自分で選択し、データ収集に同意する必要があります。注意: この設定は、全体的な調査参加率に影響を与える可能性があります。

考慮事項

セキュリティ上の理由から、同意設定には誤用を防ぐためのいくつかの制限が設けられています。

考慮	説明
既存の属性に対する同意設定	既存の属性を変更して同意を要求することはできません。代わりに、新しい属性を作成します。 既存の属性の同意要件を削除することもできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

考慮	説明
組み合わせ属性の同意設定	組み合わせ属性に対して同意を要求することはできません。
センシティブ属性からの組み合わせ属性	2 つのオプション タイプ属性を組み合わせて、交差するセグメントを作成できます。元の属性のいずれかに同意が必要な場合、組み合わせ属性は制限された属性になります。
機密属性へのデータのインポート	アンケートで有効な同意を必要とする属性にデータをアップロードすると、従業員は事前に選択したオプションを確認し、変更できるようになります。オプションを変更すると、同意のポップアップが表示され、確認後にのみ続行できるようになります。 つまり、属性データの収集には、従業員が調査中に機密データを自ら選択した場合にのみ同意が必要になります。
キオスクモード	セキュリティ上の理由により、キオスク モードでは同意を必要とする属性を使用することはできません。ただし、これを変更するようリクエストすることは可能です。

relatedlinks
タスク
アンケート調査でデータ収集するための機密属性を作成する
機密属性データ収集の同意メッセージをカスタマイズする
例
例: アンケート調査におけるターゲット属性データ収集

例： 属性データ収集を使用して作業設定を収集する

この例では、従業員の勤務パターンの好みに関するデータを収集する方法を示します。このデータを使用して、オフィススペースの要件を計画できます。

このタスクについて

組織内のオフィス スペース要件を計画する際には、従業員の現在の勤務週に関するデータを収集する必要があります。4 つのパターンを特定しました。

- オフィスでの一週間
- 3日間オフィス、2日間自宅
- 2日間オフィス、3日間自宅
- 1週間リモート勤務

手順

1. 管理 領域内の 属性 に移動します。
2. **[属性の追加]**をクリックします。
3. 典型的な *1* 週間の勤務時間を入力します。
4. 属性 タイプを オプションに設定します。
5. 「変更を保存」をクリックします。
6. 新しい属性内で、「セグメントの追加」をクリックします。
    a) オフィスでの*1*週間の勤務時間 を入力し、「追加」をクリックします。
    b) オフィスに *3* 日、自宅に *2* 日 と入力し、**[追加]**をクリックします。
    c) オフィスに *2* 日、自宅に *3* 日 と入力し、**[追加]**をクリックします。
    d) フルウィークリモート を入力し、**[追加]**をクリックします。
7. 管理 セクション内の スケジュール に移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

8. アンケートスケジュールの 「表示」を クリックします。
9. **[属性]** タブを選択します。
10. **[属性の選択]** セクションで、手順 2 ~ 5 で作成した *[*標準的な週の勤務時間] 属性を選択します。
11. 従業員の回答を 「オプション」 または 「必須」に設定します。
12. **[属性の追加]**をクリックします。
13. (オプション) カスタマイズされたメッセージを追加する: 典型的な勤務週の希望をお知らせいただくことで、オフィススペースの要件を計画するお手伝いをさせていただきます。メッセージ セクションに必要な翻訳を追加します。

タスクの結果

従業員はアンケートに回答する前に、典型的な勤務週の希望を選択できます。

relatedlinks
概念
概念: 調査における属性データ収集

例: アンケート調査におけるターゲット属性データ収集

この例では、属性データ収集を使用してターゲットセグメンテーションデータを収集する方法を示します。

このタスクについて

属性データ収集を通じて民族データを収集する必要があります。必要な仕様は次のとおりです。

- この属性に対する従業員の回答は任意です。
- 従業員は回答を提出する場合、データ収集に同意する必要があります。
- ドイツの従業員は属性データの収集には参加できませんが、調査には引き続き参加する必要があります。
- すべての従業員が同じ調査に参加します。

手順

1. 管理 > 属性に移動します。
2. **[属性の追加]**をクリックします。
3. 属性名を入力します。例: 民族。
4. 属性タイプ を オプションに設定します。
5. **[データ アクセス]**を展開し、**[**従業員の同意が必要] を *[必須]*に設定します。
6. ターゲットを指定したデータ収集
7. **[除外]**をクリックし、*[ドイツ]*を選択します。
8. 「変更を保存」をクリックします。
9. 新しい属性内で、「セグメントの追加」をクリックします。
10. セグメント名を入力し、**[追加]**をクリックします。例: 白人/コーカサス人。属性が完了するまで繰り返します。
11. 管理 > スケジュールに移動します。
12. アンケートスケジュールの 「表示」を クリックします。
13. **[属性]** タブを選択します。
14. **[属性の選択]** セクションで、手順 2 ~ 8 で作成した Ethnicity 属性を選択します。
15. 従業員の回答を オプションとして設定します。
16. **[属性の追加]**をクリックします。
17. オプション: メッセージ セクションにカスタマイズしたメッセージとその翻訳を追加します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

タスクの結果

[調査を開始] をクリックした後、従業員は手順 9 ~ 10 で作成したセグメント オプションを選択して、民族属性に回答することができます。従業員の回答は任意であるため、従業員はオプションを選択せずに続行できます。従業員が民族属性に回答する場合は、続行する前に同意を与える必要があります。

次のタスク

- 民族データの収集にドイツを含める必要がある場合は、民族から除外セグメントとしてドイツを削除します。
- 民族全体の属性データ収集を無効にする必要がある場合は、スケジュールから属性を削除します。

relatedlinks
概念
コンセプト：センシティブ属性データ収集に関する同意通知

アンケートに回答する

コンセプト: Peakonの従業員ガイド

Peakon は、従業員からのフィードバックを、リーダーがより応答性が高く、充実感があり、生産性の高い職場を作るために活用できる洞察に変換するプラットフォームです。これにより、従業員は自分の考え、懸念、アイデアを組織のリーダーと定期的に即座に秘密裏に共有できるようになります。

このプラットフォームは、フィードバックをリアルタイムで収集して分析し、マネージャーが即座に行動を起こしてビジネスを改善するために必要な洞察を提供します。

アンケート体験

企業文化、管理方法、会社全体の方向性についてどう感じているかなど、幅広い質問が出題されます。各質問に対してスコア（0~10）とコメントを記入できます。リーダーに改善方法に関するより詳しい情報を提供するため、可能な限りコメントを追加することをお勧めします。

Peakon は、皆様からのフィードバックに基づき、提供されたスコアと追加コメントに基づいて、経営陣が企業文化全体と各チームのエンゲージメントを向上させる重要な領域を特定できるよう支援します。組織が選択した頻度に応じて、毎週、毎月、四半期ごと、または毎年アンケートを受け取る場合があります。質問の頻度、アンケートの頻度、特定の質問にスコアを付ける方法に応じて、アンケートによっては他のアンケートよりも質問の数が多くなる場合があります。Peakon は、たとえば特定の質問のスコアが非常に低い場合などに、個別のレベルで追加の質問をして、より多くの情報を収集できます。

時々、過去に尋ねられた質問を受け取ることがあります。同じ質問に再度答えることは、職場での経験が時間の経過とともに向上しているかどうかを示す最も正確な方法です。

例:

- [会社名] を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか?
- 仕事をきちんと行うのに必要な資料や道具が揃っている。
- 私たちの組織内でキャリアを前進させる道が見えてきました。
- [会社名]は私の精神的な健康を本当に気遣ってくれます。
- 私は、[会社名]への貢献に対して正当な報酬（例：給与、昇進、研修）を受けています。

コメントの謝辞

コメントを残すたびに、人事部門またはフィードバックにアクセスできるリーダーが、メールですぐに確認の返信を送信できます。リーダーが選択できる謝辞は次のとおりです。

- 素晴らしいアイデアですね。
- 共有していただきありがとうございます。
- 同意します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 取り組んでいます。
- 直接お話しできれば嬉しいです。

あなたの情報は機密情報として保持され、あなたの個人連絡先情報はシステムのみが把握しているため、自動メール更新を受け取ることができます。

コメント会話

マネージャーは、アンケートに書き込んだコメントから会話を開始し、説明を求めたり、サポートを提供したり、さらに情報を入手したりすることができます。

会話に返信する場合、その返答は機密扱いとなります。

アンケートメールとリマインダー

Peakon は、各調査リンクが従業員個人のものであることを示すために、あなた宛ての電子メールであなたの名前を使用します。これは、従業員がアンケートのリンクを他の従業員に転送しないようにするためです。メールは、Peakon の従業員記録に基づいて自動的に生成されます。

Peakon は、未回答の質問についてリマインダーを送信する必要があるかどうかを判断するために、アンケートに対する各個人の回答状況を追跡しますが、この情報は社内の誰にも表示されません。

機密保持への取り組み

Peakon の質問に対する回答とコメントは、正直さとオープンさを奨励し、えこひいきを控えるために機密扱いされます。同僚、マネージャー、組織内の他の誰も、特定の回答やフィードバックを誰が提供したかを確認することはできません。回答はチームの規模に関係なく常に集計されるため、個人を特定することはできません。あなたが提供したフィードバックは、Peakon ダッシュボード上で管理者に即座に表示されます。あなたのフィードバックは、会社が設定した期間 (3 か月、6 か月、または 1 年) にわたって、管理者の Peakon ダッシュボードに表示されます。

コンセプト: アンケートに回答する

調査ラウンドが開始されるたびに、調査対象の従業員ごとに固有の調査トークンが与えられます。アンケートの送信時間が始まると、従業員は割り当てられたトークンを使用して固有のアンケート リンクに誘導する通知を受け取ります。モバイル アプリにログインするか、個人用ダッシュボードにアクセスすることで、通知を受け取る前にアンケートに回答することができます。

アンケートに回答し始めてからページを離れると、回答は特定のデバイス内のブラウザ キャッシュに保存されます (ブラウザの設定によります)。アンケートを送信する前に、すでに回答した質問に戻って回答を修正することができます。

アンケートの配信

調査対象の従業員がアンケートを受け取っていない場合:

- 従業員にスパムをチェックするよう依頼します。
- 関連する送信者の電子メール アドレスを承認したかどうかを IT 部門に確認してください。
- 従業員ページの 電子メール ステータス フィルターを確認します。

従業員がアンケートに参加していないためにアンケートを受け取っていない場合:

- 従業員のレコードで「アンケートを含める」チェックボックスが選択されていることを確認します。このオプションはデフォルトで選択されており、従業員を調査に含めない場合はオフにする必要があります。
- 将来の開始日や過去の離職日がないことを確認します。
- スケジュールの対象セグメントと従業員レコードを相互参照します。

従業員がアンケートのリンクを同僚と共有しないことが重要です。これにより、従業員が同僚に代わってアンケートに回答することになる可能性があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ルールベースの質問の適格性

定められたタイミングで特定の質問の適格基準を満たす従業員のみがアンケートを受け取ります。ルールベースの質問により、管理者は従業員のジャーニーの正確なポイントでオンボーディングと終了に関する質問をトリガーできます。

- オンボーディングの質問: 従業員は、資格がある場合、通常は会社に所定の期間在籍した後に、オンボーディングの質問を受け取ります。例: 開始から2週間後。システムにより、アンケート実施日に質問タイミングの基準を満たす従業員のみがこれらの質問を受け取るようになります。この段階に達していない従業員は調査対象となりません。
- 退職時の質問: 退職時の質問は、質問のタイミングと退職日が一致する従業員に送信されます。従業員の最終退職日の前 (例 : 退職の 2 週間前) 、または退職後 (例 : 退職の 2 日後) にアンケートを実施したり、回答率を最大化するために前後両方のルールを使用したりすることができます。この柔軟性により、退職前の通知期間が短い従業員や勤務時間が限られている従業員を含む、退職するすべての従業員からのフィードバックを取得するのに役立ちます。退職した従業員を調査するには、従業員の個人メール アドレスを含める必要があることに注意してください。

質問に前後の分離ルールがある場合:

- 従業員は、以前のルールの対象となると、調査ラウンドに追加されます。
- 返答がなく、ラウンドの途中で離職日が来た場合は、そのラウンドから除外されます。
- 回答を提出しなかったため、次の該当する調査ラウンドで after ルールの対象となります。

注: これは、分離前と分離後の質問が同一であることを前提としています。質問が異なる場合、従業員は両方の調査ラウンドに含まれる可能性があります。

キオスク

キオスク モードを使用している従業員がアンケートにアクセスできない場合:

- それらが調査の一部であることを確認してください。
- 正しい名前と従業員 ID を使用していることを確認します。従業員は複数の名前を持っており、会社が 「名」 フィールドにどの名前を入力したかわからないため、キオスクへのアクセスに苦労することがよくあります。さらに、従業員レコードの従業員 ID にプレフィックスを使用している場合は、従業員は同じ ID を入力する必要があります。

キオスク調査は、操作がない場合、5 分または 4 時間の非アクティブ状態 (構成によって異なります) 後にタイムアウトします。セッションがタイムアウトする前に、アンケートは 10 秒後にリダイレクトされることを示し、アンケートを続行するオプションを提供します。

リセット

いくつかの質問を編集するのではなく、アンケート全体をリセットすることしかできません。アンケートラウンドが強制終了されていない限り、従業員はアンケートをリセットできます。同じアンケートのリンクを再度開き、アンケートをリセットすることを確認することで、アンケートをリセットすることができます。

従業員レコードの 「ラウンド」 タブでアンケートを再送信することもできます。従業員がすでにそのアンケートに回答している場合は、メールを受信したときにアンケートをリセットするオプションが表示されます。

ローカリゼーション

言語ドロップダウンには、スケジュール設定内で有効になっている言語が表示されます。スケジュール設定で言語を指定しない場合は、ドロップダウンに既存のすべての調査言語が表示されます。アンケートで言語設定を選択すると、今後のアンケートにもその言語設定が反映されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

配信解除

従業員はアンケートメールの下部で登録解除および再登録できます。アンケートメールの配信を停止しても、他の種類のメールの配信停止にはなりません。例: 独自の登録解除オプションがある確認またはコメントの返信。

個人ダッシュボードを使用する従業員は、プロフィール設定でサブスクリプションの設定を管理できます。

機密性を最大限に保護するため、管理者はどの従業員が登録解除したかを確認できません。スケジュールの 「メール」 タブ内で、従業員をアンケートメールに一括再登録することができます。

relatedlinks
概念
コンセプト: Peakonの従業員ガイド

コンセプト: アンケート回答をリセットする

アンケートの参加者は、アンケートラウンドがまだ開いている場合、アンケートの回答をリセットできます。リセットすると、そのラウンドのスコアとコメントが Peakon から即座に削除され、再度参加できるようになります。

機密保持のため、他の人に代わってアンケートをリセットすることはできません。管理者とマネージャーは、従業員がアンケートをリセットしたかどうかを確認できません。

リセット方法	説明
アンケートメールの下部にあるリセットオプションを使用する	トークンが完了したアンケートと一致させるために、従業員はアンケートのリンクが記載されたメールを使用する必要があります。従業員がメールを見つけられなくなった場合、管理者はメールを再送信できます。 メールの一番下までスクロールし、「回答をクリアして、ここでもう一度回答する」を クリックして続行します。
アンケートリンクに再度アクセスし、リセットオプションを使用する	トークンが完了したアンケートと一致するためには、従業員はアンケートを完了するときに使用した正確なリンクを開く必要があります。従業員がリンクを見つけられなくなった場合、管理者はメールを再送信できます。 開いたページには、アンケートが完了したことが表示されます。続行するには、「既存の回答を削除してアンケートを再送信」を クリックします。
元のキオスクリンクを介して認証し、リセットオプションを使用する	従業員が仕事用メールアドレスを持っていないためキオスクを使用してアンケートに回答した場合は、同じリンクに再度アクセスできます。リンクを開くと、従業員は元の方法を使用して自分自身を認証する必要があります。 開いたページには、アンケートが完了したことが表示されます。続行するには、「既存の回答を削除してアンケートを再送信」を クリックします。

relatedlinks
タスク
個々の従業員にアンケートを再送信する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

重点分野に関するチームの提案を提出する

始める前に

次の場合にチーム提案を送信できます:

- 個人ダッシュボードには、チームやリーダーシップの重点分野が表示されます。
- 個人用ダッシュボードがあるかどうかに関係なく、上司またはリーダーシップの誰かが新しい重点領域を電子メールで通知しました。

このタスクについて

調査ラウンドの終了後、Peakon は各チームの調査結果に基づいて、さまざまなドライバーを重点分野として提案します。マネージャーは、推奨された重点領域を受け入れるか、独自の重点領域を設定できます。

マネージャーまたは上級リーダーがダッシュボードで重点領域 (例: 認識ドライバー) を設定すると、カスタム ノートを含む通知を送信して、チームが改善のアイデアを秘密裏に提出するように促すことができます。ただし、個人用ダッシュボード ユーザーの場合は、マネージャーが設定した重点領域に積極的に提案を追加できます。この機能がリリースされる前に焦点を当てた領域となったドライバーに提案を追加することはできません。

秘密の提案を提供することで、特に質的なフィードバックが十分でない場合に、マネージャーは従業員が何を望んでいるかについてより深い洞察を得ることができます。また、身元を明らかにするプレッシャーなしにチームを行動計画に参加させるのにも役立ちます。

焦点領域ごとに 1 つの提案を追加できます。送信後に提案を編集することはできません。送信すると、自分の提案は表示できますが、同僚が送信した提案は表示できません。

提出したチーム提案は、重点領域を設定したマネージャーのダッシュボードに属します。例: 直属の上司ではなく、部門のディレクターが重点分野を設定している場合、その重点分野に関して提出した提案は、そのディレクターのみが利用できます。

手順

1. 受信したメール内の 「機密提案を追加」 をクリックするか、個人用ダッシュボードの「 重点分野」 タブで重点分野を見つけます。
2. 秘密の提案 ボックスにあなたの提案を入力してください。
3. **[送信]**をクリックします。

タスクの結果

提案を追加すると、マネージャーのダッシュボードにすぐに表示されます。アンケートでコメントを送信するときと同じように、提案を書くときに使用した言語は保持されます。

例

マネージャーは成長ドライバーを重点分野として設定し、次のカスタム メッセージを含む電子メール通知を送信しました: こんにちは、チームの皆さん。成長スコアが低下していることがわかりました。これを改善するために何ができるかについて、フィードバックをいただきたいと思います。

「秘密の提案を追加」をクリックして、秘密裏に提案を追加できます。例： 従業員の役割の範囲を概説する詳細な職務説明を含めます。すべての職位レベル間の違いを明確にすることも重要です。

FAQ: アンケートが届かないのはなぜですか?

アンケートを受信できなかった理由はいくつか考えられます。

- Peakon 従業員記録の電子メール アドレスが正しくありません。
- アンケートのリンクがスパム フォルダーに届きました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- あなたの会社の Peakon 設定によれば、あなたは調査対象グループに含まれていません。
- あなたの会社では Peakon を電子メールの送信者として許可していません。
- Peakon の雇用開始日または終了日にエラーがあります。
- Peakon 従業員レコードが非アクティブとして表示されます。
- 以前、Peakon からの通信の購読を解除しました。

新しい調査があるときに通知を受け取ることができるように、Peakon モバイル アプリケーションをダウンロードすることをお勧めします。アンケートメールがスパムフォルダーに送信された場合や、許可リストの設定により受信できなかった場合でも、アプリから通知が届きます。 モバイル アプリケーションをお持ちで、アンケート ラウンドが開催されているときにアンケート通知を受信しない場合は、アンケート ラウンドに参加していないことを意味します。

アンケートのリンクを受け取っていない場合は、マネージャーまたは Peakon 管理者 (多くの場合、人事部) に連絡して、リンクを再送信してもらったり、問題の解決を手伝ってもらったりしてください。

FAQ: Peakon はどのような質問をしますか?

企業文化についてどう感じているか、従業員をどのように管理しているか、そして会社全体の方向性など、幅広い質問を受けることになります。これらすべての要素は職場での気分に影響を与えるため、経営陣が改善すべき重要な領域を特定するのに役立ちます。

Peakon の標準的な質問は、次の質問セット カテゴリに分類されます。

- エンゲージメント
- 健康とウェルビーイング
- ダイバーシティとインクルージョン
- 変革と変化
- オンボーディング
- 退職
- COVID-19

企業はアンケートで使用する個別の質問または質問セットを選択できるほか、カスタムの質問を作成することもできます。

FAQ: 同じ質問を何度も受け取ることがあるのはなぜですか?

一定期間にわたって同じ質問に対する従業員の回答を測定することで、傾向を作成するために必要な一貫性が得られ、企業は従業員の行動の有効性を測定できるようになります。

会社は、さまざまな質問を受け取る頻度を設定できます。年に 1 ~ 4 回調査を実施する企業では、通常、各調査ラウンドですべての質問をします。一方、より頻繁に (例 : 毎月) アンケートを実施する企業は、質問を複数のアンケート期間に分散させる傾向があります。

FAQ: アンケートに回答する際、評価尺度をどのように解釈すればよいですか?

方法論

Peakon は NPS 手法を使用してスコアを分析および解釈します。スコアは 0 が最低で、10 が最高です。

NPS スケールでは、スコアを 3 つのグループに分割します。0 ~ 6 は批判者、7 ~ 8 は消極的、9 ~ 10 は推奨者です。 これらのグループは、調査にどのように回答するかについてのフレームワークやガイダンスではなく、むしろセグメントまたは企業レベルで既に収集された調査スコアを分析する方法です。

NPS 調査では、低い評価をする人もいれば高い評価をする人もいるものの、これらの傾向はグループ全体で平均化していることが示されています。

NPS スケール グループは、従業員の行動の違いを予測できます。Peakon は集計データを使用した調査を実施し、エンゲージメントと離職率の間の学術的に証明された関係を検証しました。調査によると、批判者 (スコア0〜6の従業員) は推奨者 (スコア9〜10の従業員) よりも辞職する可能性が6倍高いことが示唆されました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Peakon のすべての顧客は同じ方法論を使用しているため、ベンチマークにより調査スコアに有意義なコンテキストが提供されます。例: 報酬ドライバーのスコアは通常、目標設定よりも低いため、ドライバースコアが良好かどうかはベンチマークによって異なります。

おすすめ

- 企業の目標は、従業員のエンゲージメントを向上させるために使用できる有意義かつ実用的なデータを取得することであると覚えておいてください。
- 意見がある質問にのみスコアを入力し、回答できない質問については 「質問をスキップ」 を押してください。例: 最近仕事に就いたばかりで、成長と発展について話し合ったことがない場合は、質問をスキップして、代わりに今後のアンケートで回答することができます。
- 質問に対して意見がない場合には、0 または 5 で採点することは避けてください。スコアが低いとチーム全体のスコアが下がり、特定のドライバーがチームの重点領域として特定される可能性があります。
- アンケートの質問に回答するためのフレームワークとして NPS グループを使用しないでください。代わりに、自分にとって正しいと感じる方法で答えてください。

FAQ: 特定の質問をスキップできますか?

答えられない質問については、「質問をスキップ」 を押してください。例: その主題に関して意見がない場合。

恣意的なスコアを付けるのではなく、質問をスキップすることを強くお勧めします。恣意的なスコアを付けると、チームがその主題についてどう感じているかについて誤った印象を与える可能性があります。 そのため、どの質問もスキップすることができ、スキップできる質問の数に制限はありません。

質問をスキップする場合、Peakon はスキップの理由を尋ねます。Peakon はこの情報を使用して、言い換えが必要な可能性がある標準的な質問を識別します。スキップ理由は会社のダッシュボードでは確認できません。

気が変わった場合は、質問に戻って 「キャンセル」または「スキップ」を押してください。

スコアをつけずにコメントを残します

Peakon のすべての質問はオプションであり、各質問にスコア、コメント、その両方、またはどちらも回答しないで回答するかを柔軟に決定できます。

ドライバーの質問にスコアを選択せずにコメントを残すには、0 ~ 10 スケールの横にある **[コメントを追加]** アイコンをクリックします。

コメントにはスコアの代わりにダッシュが表示され、チームのダッシュボードのスコアにはまったく影響しません。

relatedlinks
参考
FAQ: 特定の質問をスキップできますか?

FAQ: 後でアンケートに戻ることはできますか?

回答を送信せずにアンケート ページを閉じると、ページを再度開いたときに回答が残っている場合がありますが、これはアンケートに回答するために使用している方法によって異なります。

方法	説明
固有のアンケートリンクを受信し、ブラウザでそのリンクを開きました。例: Slack、MS Teams、または電子メールから。	同じブラウザおよび同じデバイスで未完了のアンケートを開くと、アンケートをまだ送信していない場合は通常、ブラウザは回答をキャッシュに保存します。 これは想定された動作ですが、常に保証されるわけではないので、アンケートを開いたままにしておくことをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

方法	説明
Peakon モバイル アプリケーション内でアンケートを開きました。	モバイル アプリケーション内でアンケートを閉じると、再度アンケートを開いたときに回答は表示されなくなります。アプリ内でアンケートを終了しようとすると、アンケートを本当に終了するかどうかを確認するメッセージが表示されます。 アプリケーションを閉じると、アプリケーションとアンケートを再度開いたときに回答は利用できなくなります。
キオスク モードを使用してアンケートにサインインする必要がありました。サインインには、名と従業員 ID、ワンタイム コード、または会社から提供された再利用可能なコードのいずれかを使用します。	会社でキオスク モードを構成する場合、非アクティブ状態が 5 分経過したらアンケートをタイムアウトするか、4 時間経過したらアンケートをタイムアウトするかを決定できます。例: 共有デバイスを使用する場合は、これを 5 分に設定することをお勧めします。 アンケートがタイムアウトする直前に、アンケートがランディング ページにリダイレクトされないようにするオプションを含むメッセージが画面に表示されます。

FAQ: 回答を編集または削除できますか?

アンケートを完了する際に、進行状況バーまたはキーボードの矢印を使用して、すでに回答した質問やスキップした質問に移動したり、回答を修正したり削除したりすることができます。

すでにアンケートを送信しているが、アンケートラウンドがまだ開いている場合は、アンケートをリセットして回答を削除することができます。アンケートをリセットすると、そのアンケートラウンドのすべての回答が即座に消えてしまうため、回答を削除しても問題ないと思われる場合にのみ、この操作を行うことをお勧めします。

アンケートをリセットした後、アンケートを再度完了するか、そのままにしておくことができます。 アンケートの回答をリセットしたり編集したりできるのは、あなた自身だけです。管理者が従業員に代わってこれを行うことはできません。

会社がアンケートラウンドを強制終了した後は、アンケートをリセットすることはできません。詳細については、 コンセプト: アンケート回答をリセットする アンケートをリセットするさまざまな方法については、こちらをご覧ください。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケート回答をリセットする

FAQ: アンケートの言語を変更するにはどうすればよいですか?

会社が 1 つの言語でのみアンケートを有効にしている場合、アンケートの言語を変更することはできません。

ただし、会社ですべての言語または複数の言語を有効にしている場合は、アンケートのランディング ページに言語ドロップダウン メニューが表示されます。調査言語を選択すると、すぐに反映されます。

会社側で上書きしない限り、アンケートでは今後の使用に備えて言語設定が記憶されます。例: すべての従業員の言語設定を、拠点国の言語に一括更新します。

注 : Peakon は、マネージャーにダッシュボードの言語にコメントを翻訳する機能を提供します。各コメントのソース言語は各従業員の調査言語であり、コメントに表示されます。例: アンケートの言語としてスペイン語を選択した場合、コメントを英語で入力しても、コメントに *[スペイン語からの翻訳]* オプションが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: アンケート通知の登録を解除または再登録するにはどうすればよいですか?

E メール

メール内の 「登録解除」 オプションをクリックすると、アンケートメールの登録を解除できます。アンケートメールの購読を解除しても、他の種類のメールの購読も自動的に解除されるわけではありません。例: コメントの返信。

プロフィール設定の 「電子メール通知」にアクセスして再度登録できます。

個人ダッシュボードにアクセスできず、アンケートメールを再度登録したい場合は、Peakon 管理者に問い合わせてください。スケジュール設定ページからアンケート参加者を再登録できます。管理者は特定のユーザーを再登録することはできませんが、代わりにアンケートスケジュールに含まれる従業員に対するアンケート通知を再度有効にすることができます。

SMS

Peakon からの SMS メッセージの受信を解除したり、再度登録したりするには、従業員は次のいずれかの番号に、それぞれ 「**STOP**」または 「**START**」という単語を含む SMS を返信または送信することができます。

- 米国: +1 (415) 341-9369
- 英国: +44 7862133788
- カナダ: +1 (778) 400-2438
- オーストラリア: +61 480090894
- デンマーク: +45 81827126
- スウェーデン: +46 701926936
- フィンランド: +358 454948601

統合

Slack、Microsoft Teams、Workday PEX カードのアンケート通知の登録を解除することはできません。

FAQ: 回答は秘密ですか?

アンケートで提供された回答は機密情報として扱われます。私たちは、すべてのフィードバックを平等に聞き、従業員が強く感じている問題を安心して提起できるようにするためには、機密保持が不可欠であると考えています。

スコアはマネージャーダッシュボードに集計形式で表示され、組織が設定したデータ表示しきい値の対象となります。例: チームの集計スコアのダッシュボードが表示される前に、組織は回答しなければならない従業員数のしきい値を選択する必要があります。 この場合の最小オプションは 3 人の回答者です。

コメントはダッシュボードに書き込んだとおりに表示され、回答者の名前や個人を特定する情報は含まれません。マネージャーがあなたのコメントに返信し、あなたが返信した場合、あなたの返信は匿名の返信として表示されます。 コメントの表示設定は、組織が設定する必要があるしきい値設定にも左右されます。

注 : Peakon は、管理者にコメントをダッシュボードの言語に翻訳する機能を提供します。各コメントのソース言語は各従業員の調査言語であり、コメントに表示されます。例: アンケートの言語としてスペイン語を選択した場合、コメントを英語で入力しても、コメントに *[スペイン語からの翻訳]* オプションが表示されます。

FAQ: 私の回答はいつ会社に表示されますか?

ライブ調査ラウンド中、会社が設定した可視性のしきい値を満たしたダッシュボード (例: チームのダッシュボード) で集計スコアがリアルタイムで更新されます。スコアはすぐに利用できるようになりますが、独立した形式で表示されることはありません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コメントは、会社で設定されたコメントの表示しきい値を満たすダッシュボードに、ランダムな順序ですぐに表示されます。

FAQ: 機密情報の場合、アンケートのリマインダーを受け取るにはどうすればよいですか?

各従業員の調査には、各調査ラウンド中に固有のトークンが割り当てられます。これにより、Peakon は各従業員の調査回答ステータスを追跡し、調査を完了するよう自動的にリマインドできます。

この情報はツールのユーザー インターフェースには表示されないため、管理者は利用できません。

FAQ: 機密情報の場合、コメントの返信を受け取るにはどうすればよいですか?

組織で有効にしている場合、マネージャーや上級管理職は従業員のコメントに返信したり、従業員の機密性を保ちながら従業員と会話をしたりすることができます。

各コメントには、従業員の調査トークンにリンクする一意のコメント ID があり、これにより Peakon は適切な従業員にコメントの返信を送信できます。 Peakon は、コメントの確認または返信メールをランダムな遅延で送信します。

従業員がコメントの返信を受け取ると、会話全体を通じてその返信が機密情報であることが電子メールで再度強調されます。 会話における従業員の応答は、Peakon ダッシュボードでは匿名として表示されます。

従業員がマネージャーが開始した会話に応答すると、その応答は書き込んだとおりに表示されます。コメントにどのように返信するかを検討する際には、この点を念頭に置くことをお勧めします。例: 自分に特有の専門用語は避けるようにしてください。

FAQ: Peakon がアンケートで従業員の名前を使用するのはなぜですか?

Peakon は、アンケートのリンクが個人的なものであることを示すため、アンケートのメールで従業員の名前を使用します。これにより、従業員がアンケートのリンクを転送して、他の誰かが代わりにアンケートを完了してしまうのを防止します。

Peakon はアンケートのメールで従業員の名前を使用しますが、個人情報を保護するため、ユーザー インターフェイスのスコアやコメントにあなたの名前は表示されません。

よくある質問: 職場のメールアドレスがなくてもアンケートにアクセスするにはどうすればよいですか?

企業は SMS を使用してアンケートを送信することも、従業員が独自の資格情報を使用してアンケートにアクセスできるようにするキオスク モードを使用することもできます。

会社がキオスク モードを使用している場合は、一般的なアンケートのリンクと、従業員がアンケートにアクセスするために使用する方法が伝えられます。例: 一意のコード、または従業員 ID と名。

キオスク モードを使用してアンケートに回答する場合、スコアとコメントは通常どおり機密扱いされます。各アンケートに回答できるのは 1 回のみですが、資格情報を使用してアンケートに再度アクセスすると、アンケートの回答をリセットできます。

FAQ: 過去のアンケート回答にアクセスするにはどうすればよいですか?

会社で個人用ダッシュボード機能が有効になっている場合は、各アンケートの終了時にサインインしてアンケートのスコアとコメントを確認することができます。有効化後は、ブラウザとモバイル アプリケーションの両方で、アンケート期間外でも個人用ダッシュボードにアクセスできるようになります。 見る コンセプト: 個人ダッシュボードアクセス 詳細についてはこちらをご覧ください。

個人ダッシュボードでは、次のことができます。

- 個人データにアクセスします。
- コメントの返信に返信する
- 有効になっている場合は、チームのスコア、フォーカス エリア、アクションにアクセスします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 有効になっている場合は、マネージャーの重点分野に関するアクション提案を送信します。

個人用ダッシュボードを使用できるのは、仕事用のメールアドレスをお持ちの場合のみです。会社で個人ダッシュボード機能が有効になっていない場合、自分のスコアやコメントにアクセスすることはできません。

relatedlinks
概念
コンセプト: パーソナルダッシュボード
コンセプト: 個人ダッシュボードアクセス

洞察

マネージャのダッシュボード

ダッシュボードを共有する

始める前に

ダッシュボードを社員と共有する

このタスクについて

共有可能なダッシュボード リンクを生成して、チームと共有できます。ダッシュボードから直接送信することも、生成されたリンクをコピーして手動で送信することもできます。

共有できるのは完全なセグメントのダッシュボードのみであり、別のセグメント ビュー内のセグメントを共有することはできません。

手順

1. ダッシュボードを開き、「共有オプション」をクリックします。
2. ダッシュボードを公開するか、サインイン後にのみ利用できるようにするかを選択します。
3. 共有ダッシュボードに表示する要素を有効にします。例: エンゲージメントと健康と幸福に関する質問セット、およびコンテンツとしてのドライバーとアクション。
4. [選択を保存]をクリックします。
5. リンクをチームに送信するか、外部で使用するためにコピーします。

relatedlinks
概念
コンセプト: 共有可能なダッシュボード

チームの重点分野を設定する

始める前に

権限

- 統計情報にアクセス
- 重点分野と強みへのアクセス
- アクセスして重点分野を管理する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

調査ラウンドの終了後、Peakon は各チームの調査結果に基づいて、さまざまなドライバーを重点分野として提案します。推奨される重点領域を受け入れることも、独自の重点領域を設定することもできます。他のマネージャーダッシュボードへのアクセス権を持つマネージャーは、他のユーザーに代わってフォーカス領域を承認、設定、および却下できます。重点領域として設定したドライバーは、従業員の個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードに表示されます。

従業員は、重点分野として設定したドライバーに関して、秘密の提案を提供できます。チームの提案は、根本的な問題を理解するのに十分なコメントがないドライバーに関するさらなる洞察を得るのに役立ちます。

重点分野を設定するときに、カスタム メッセージを追加できます。このメッセージは、個人用ダッシュボードの [重点分野] タブと、従業員へのオプションの通知に表示されます。 カスタム メッセージを追加すると、フォーカス領域が個人のダッシュボードに拡張カードとして表示され、従業員に提案を促すことができます。

以下の条件のいずれかが当てはまる場合、従業員は重点分野に関する提案を提出できます。

- 組織では従業員の個人用ダッシュボードを有効化しており、従業員はアドホック ベースで、または重点分野の通知に応じてチームの提案を送信できます。
- 焦点領域を設定するときに従業員に通知し、従業員が電子メールまたは個人のダッシュボードから一意のトークンを通じてチームに提案を提供できるようにしました。

チームの提案の量と質を高めるには、カスタム メッセージを追加して従業員に通知することをお勧めします。

手順

1. フォーカス領域として設定する必要があるドライバーを見つけます。
    - Peakon がフォーカス エリアを推奨している場合は、メイン ダッシュボードまたはドライバー自身のダッシュボードで直接、ドライバーの [フォーカス エリアとして設定] をクリックします。
    - カスタムのフォーカス領域を設定する場合は、メインダッシュボードで [すべてのドライバーを表示] をクリックし、ドライバーのダッシュボードを開きます。[フォーカス領域として設定]をクリックします。
2. 従業員に通知するかどうかを選択します。
3. (オプション) [チームの提案] 領域にカスタム メッセージを追加します。
4. 終了するには、「フォーカス領域として設定」を クリックします。

タスクの結果

新しい提案を受け取ったときには製品内通知が届き、また、新しいチーム提案の概要が毎日メールで届きます。

すべての提案は、フォーカス エリアとして設定したドライバーの [チームの提案] タブに表示され、未読の提案が一番上に表示されます。

次のタスク
必要に応じてドライバーをフォーカス領域から削除できますが、受信した提案やカスタム メッセージにアクセスできなくなります。
relatedlinks
概念
コンセプト：強みと注力分野
コンセプト: 重点分野に関するチームの提案
参考
FAQ: 影響を与えることができない焦点領域がある場合はどうすればよいですか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

フォーカスエリアを削除する

始める前に

カスタム フォーカス領域を管理するには、次の権限が必要です。

- 重点分野と強みへのアクセス
- アクセスして重点分野を管理する

このタスクについて

ドライバーをフォーカス領域として表示する必要がなくなった場合は、手動で削除できます。

注 : フォーカス エリアにチームの提案がある場合、フォーカス エリアを削除すると、その提案は利用できなくなります。ドライバーを再度重点領域として設定しても、以前のチームの提案は表示されません。

手順

1. 概要 ページのフォーカス領域をクリックしてダッシュボードを開きます。
2. スコアと参加のセクションで、[フォーカス領域の削除] をクリックします。

タスクの結果
削除されたフォーカス領域は、個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードに表示されなくなります。
relatedlinks
概念
コンセプト : 強みと注力分野

ダッシュボードを再計算する

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

ダッシュボードは、各調査ラウンドの終了時に自動的に再計算されます。再計算を行うと、その時点の集計データに基づいて、すべての重点分野と強み、強調表示されたセグメント、コメント トピックが更新されます。ダッシュボードを再計算すると、更新された分析情報を含む新しいダイジェスト メールも送信されます。

管理者は必要に応じてダッシュボードを手動で再計算できます。例: すでにいくつかの調査を実施していますが、新しいセグメントを作成し、日付を遡って、履歴データが含まれるようにしました。調査ラウンドの一部であったセグメントにのみ表示される領域が表示されるように、セグメントを再計算します。

重点分野と強み、および強調表示されたセグメントのみを再計算するか、コメント トピックのみを再計算するか、またはその両方を再計算するかを選択できます。再計算で結果を表示するには、調査結果が特定の基準を満たす必要があることに注意してください。見る コンセプト : 強みと注力分野 、 コンセプト: ハイライトされたセグメント 、 そして コンセプト: コメントのキーワードトピック 。

2 つのオプションのそれぞれについて、1 時間あたり 3 つのセグメントを再計算できます。

会社レベルのダッシュボードを再計算することはできません。また、1 回のアクションで複数のセグメントを再計算することもできません。調査データのないセグメントは再計算されません。

ライブラウンド中にダッシュボードを再計算することはお勧めしません。代わりに、アンケートラウンドが終了して自動的に再計算されるまで待つことをお勧めします。

手順

1. 管理 > > データ設定 > > 再計算へ移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

2. 焦点領域を再計算するには、「焦点領域」 セクションで再計算する必要があるセグメントを選択し、「焦点領域の再計算」をクリックします。

   フォーカス領域を再計算すると、強調表示されたセグメントも再計算されます。
3. コメント トピックを再計算するには、[トピック] セクションで再計算する必要があるセグメントを選択し、[トピックの再計算] をクリックします。

タスクの結果

再計算が完了するまで数分かかります。ダッシュボードが大きい場合は、再計算に時間がかかる場合があります。再計算によってダッシュボードの内容が変更されていない場合は、ダッシュボードの結果が焦点領域とトピックの必要な基準を満たしているかどうかを確認します。

再計算の結果として新しい焦点領域が生成されたダッシュボードの管理者は、ライブ調査ラウンドがある場合でもダイジェスト メールを受け取ります。

コンセプト: Peakon のマネージャーガイド

インタラクティブな Peakon ダッシュボードはリーダーであるあなたに固有のものであり、あなたが率いる従業員に関する最も関連性の高い洞察を表示します。ダッシュボードを使用すると、大まかな傾向を表示したり、従業員グループ間で比較したり、関心のある領域を詳細に調査したりできます。

このガイドでは、「*Your Peakon 15*」というシンプルなモデルを使用して、わずか 15 分でダッシュボードを確認するための 3 つの 5 分間のステップを紹介します。

1. レビュー
2. 応答する
3. アクション

Peakon で 15 分間かけて洞察を確認し、コメントに反応し、アクションを設定すると、チームのエンゲージメントを高めると同時に、チームの本当のモチベーションやチームの気持ちがわかることが証明されています。これら 3 つのステップにより、最新のスコア、傾向、セグメンテーションを理解し、従業員のコメントを確認して対応し、アクションを設定してチームと共有できるようになります。

ステップ1: レビュー

Peakon は、ダッシュボードでデータを収集して表示するために、ドライバーの質問や自由形式の質問など、さまざまな種類の質問をします。組織では他のトピックに関連する質問をすることもできます。例: 従業員の健康と幸福、またはより多様で包括的な職場環境を作るための組織の取り組み。

ダッシュボードのトップページは、全体的なエンゲージメント スコアから始めて、上から下まで読むことができます。Peakon は平均スコアと eNPS を使用してスコアを計算します。見る コンセプト: エンゲージメントスコア そして コンセプト: eNPSスコア 。数回の調査を終えると、スコアの傾向やエンゲージメントに最も大きな影響を与える要因がわかるようになります。スコアのコンテキストを提供するために、チームのスコアは会社の平均スコアに対するベンチマークとなります。さまざまな人口統計に合わせて調整するには、真のベンチマークを使用してスコアに必要な調整を加えることができます。見る コンセプト: ベンチマーク そして コンセプト : 真のベンチマーク 。

ステップ2: 応答

私たちのデータによると、Peakon のコメントに反応すると参加率が高くなることがわかりました。従業員の懸念に耳を傾けていることを従業員に知らせることで、継続的な参加とより質の高いフィードバックが保証されます。確認オプションのいずれかを使用するか、会話で返信してフィードバック ループを閉じ、アクション プランニングを支援します。見る コンセプト: コメントの謝辞 そして コンセプト: コメント会話 。

ステップ3 : アクション

Peakon でのアクションの設定は、時間の経過とともにドライバー スコアに大きな影響を与えることが判明しています。確認したデータとフィードバックに基づいて、重点領域を設定し、これらのドライバー ス

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

コアの向上を目的としたアクション プランを作成し、期限を割り当てることができるようになりました。アクションを設定するときは、独自のカスタム アクションを作成したり、既存の推奨アクションを使用したり、重点分野に関するチームの提案を参考にしたりすることができます。見る コンセプト: 重点分野に関するチームの提案 。毎月達成できる短期的な成果をいくつか検討するとともに、長期間にわたって取り組む長期的なアクションを検討することをお勧めします。

ダッシュボードを共有すると、ダッシュボードの軽量バージョンがチームに提供され、作業内容をチームに直接伝えるのに適した方法になります。見る ダッシュボードを共有する 。あるいは、チームが個人用ダッシュボードを使用している場合は、（組織で有効になっている場合）重点分野とアクション プランにアクセスできるため、それらを最新の状態に保つことをお勧めします。見る コンセプト: マネージャー視点のパーソナルダッシュボード 。

また、ドライバーのスコアに対処するのに役立つ、ドライバーごとのマイクロコースと厳選された記事も提供しています。見る コンセプト: ハブの改善

概念: ダッシュボード コンテキスト

背景

組織の科目の各セグメントには、それぞれのダッシュボードがあります。コンテキスト切替を使用すると、認可済ユーザーは、アクセス可能なダッシュボード間でコンテキストを切り替えることができます。

レポート行により、管理者以外のユーザーがアクセスできるダッシュボード コンテキストを制御します。アクセス制御権限は、割り当てられた領域内でアクセスする機能と質問セットを制御します。

同じダッシュボード コンテキストを表示する 2 人のユーザーが、アクセス レベルと権限に基づいて異なるエクスペリエンスを持っている可能性があります。例: フランスの地域リーダーはフランスのコンテキストでサーベイ結果を確認できますが、管理者はフランスのサーベイと社員を追加で管理できます。

ダッシュボード コンテキストは、以下のフィルタとして機能します。

- サーベイ結果。
- コメントとトピック。
- アクション
- レポート。
- サーベイと質問の設定。
- 社員の設定。

アクセス

グローバル管理者は、ダッシュボードのコンテキストを社内のすべてのセグメントに切り替えることができます。

通常、マネージャは、直属部下とすべてのレポート セグメント間でのみコンテキストを切り替えることができます。

社員レコードの "管理" タブで、マネージャに追加のセグメントを割り当てる場合、マネージャはそのセグメントにコンテキストを切り替えることもできます。

マネージャは、"管理" タブに表示されていないセグメント、または管理している親セグメントの子セグメントではないセグメントにコンテキストを切り替えることはできません。 例: 営業マネージャは、直属部下のセグメントと、営業チームのすべてのマネージャのダッシュボードを表示するよう、コンテキストを切り替えることができます。ただし、社内のすべての男性を管理していない限り、"男性" セグメントのコンテキストを変更することはできません。

管理者は、選択したユーザーに対して、組織全体のサーベイ データとともに、それぞれのロールに直接関連する特定の質問セット、ドライバー、またはセグメントへのアクセス権を付与することもできます。例: チームの行マネージャでもあるフランスの地域の D&I マネージャは、チームへのアクセスを 1 つのコンテキストで表示し、フランスの D&I データはセグメント コンテキストでの新しいアクセスで表示します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

考慮事項

一度に 1 つのコンテキストにのみ切り替えることができます。回避策として、熱力マップで複数のセグメントを選択して、そのスコアを単一のビューに表示することができます。

ユーザーが複数のコンテキストへのアクセス権を持っている場合、コンテキスト切替に表示されるセグメントのリストは、降順になります。

検索して切り替えたコンテキストは、タブが開いている間、コンテキスト切替スイッチに残ります。

relatedlinks
概念
次のレベル: スコア集計の理解

コンセプト：強みと注力分野

各ラウンドの終了後、Peakon はチームの強みとなるドライバーを決定し、改善が必要なドライバーを推奨します。

質問セットごとに、 ドライバー ページでドライバーの完全なリストを表示するか、ダッシュボードの 概要で領域に焦点を当てることができます。

アクセス

これら 2 つの権限によって、重点分野と強みへのアクセスが決まります。

許可	説明
強みと重点分野へのアクセス	重点分野と強みを確認する能力。
重点領域を管理する	新しい焦点領域を設定し、推奨された焦点領域を破棄し、既存の焦点領域を削除する機能。

重点分野の管理

Peakon は、チームのフィードバックに基づいて最も影響力のある重点分野を推奨するとともに、リーダーが重点分野を制御できるように決定できるようにします。

サポートされている質問セットから推奨される焦点領域を承認または却下し、すべての質問セットにわたってカスタム焦点領域を管理できます。

推奨された重点領域を受け入れるか、独自の重点領域を設定する場合:

- 従業員に電子メールで通知するかどうかを選択できます。
- 電子メールと個人のダッシュボードに表示されるカスタム メッセージを追加するかどうかを選択できます。
- 従業員は、電子メール トークンのスタンドアロン ページまたは個人ダッシュボードから、機密の提案を送信できます。
- 重点領域は、従業員の個人ダッシュボードと共有可能なダッシュボードに表示されます。
- Peakon は、行動計画の作成をサポートするアクションとトレーニング コンテンツを推奨します。
- 各調査ラウンドの後にスコアの増減を確認できます。
- Peakon は、フォーカス領域のスコアの向上に成功したときに、新しい領域にフォーカスを移動することを推奨して通知します。

サポートされている質問セット

Peakon は、次の標準的な質問セットから強みと重点分野を推奨します。

- エンゲージメント
- 健康とウェルビーイング
- 多様性と包摂性

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 変革と変化

すべてのドライバー質問セットにわたって独自の重点領域を設定することも可能です。

ダッシュボードの再計算

ダッシュボードは、各セグメントごとに個別の調査ラウンドの後に、強みと重点領域の再計算をトリガーします。再計算を行うには、セグメントが以下の要件をすべて満たしている必要があります。

- このセグメントは 直属部下 セグメントではありません。
- セグメントは可視性要件を満たしています。
- 総参加率は25%を超えています。
- 当該セグメントの従業員の少なくとも 30% が調査対象となります。
- 非常に類似したデータセットに複数の焦点領域セットが存在することを避けるため、このセグメントは会社の従業員の 90% 以上を代表しません。

これらの要件はセグメントのコンテキストごとに適用され、小規模な調査が企業レベルの強みや重点分野に影響を与えないことを保証します。

強みと重点領域の選択

ドライバーまたはサブドライバーは、次の 2 つの理由の組み合わせにより、重点領域になることがあります。

- ドライバーのパフォーマンスは低いです (ベンチマークの 75 パーセンタイルに対して測定)。
- ドライバーが全体のスコアに与える影響は大きいです。 インパクトサークルが近い位置にある場合、ドライバーが全体のスコアに間接的に大きな影響を与えていることを示します。

Peakon は、強みと重点分野を決定するために次のことを行います。

1. 「スコア = パフォーマンス *x* 影響」の計算を使用して、各ドライバーに優先順位スコアを割り当てます。
2. すべてのドライバーを優先順位スコアによってランク付けします。
3. 最高ランクのドライバーと最低ランクのドライバーをそれぞれ強みと重点領域として設定します。

まれに、重点分野がベンチマークを上回り、強みがベンチマークを下回る場合があります。

Peakon は重点領域を推奨しますが、推奨事項を無視して独自の重点領域を設定することもできます。

Peakon では、エンゲージメントについては最大 3 つの重点領域、健康と幸福については 2 つの重点領域、多様性と包括性の質問セットについては 1 つの重点領域を推奨しています。

注 :

ベンチマークの **75** パーセンタイル**:** ダッシュボードを会社レベルで表示する場合、75 パーセンタイルは業界ベンチマークです。会社レベルでは、このテキストにマウスを合わせると、ドライバーのベンチマークパーセンタイルを見ることができます。 運転席ダッシュボードに : *[*業界*]*内で上位*[%]*にランクイン。これらのベンチマーク パーセンタイルでは四捨五入が行われ、True Benchmark 調整が行われるため、計算で使用される 75 パーセンタイルと必ずしも完全に一致するとは限りません。

ダッシュボードをセグメント レベルで表示すると、会社のスコアの 75 パーセンタイルが表示されます。セグメント ダッシュボードでは、ユーザー インターフェースにベンチマーク パーセンタイルが表示されません。

考慮事項

ほとんどの重点分野はベンチマークとの差が大きく、全体のスコアに大きな影響を与えますが、ドライバーは基準の 1 つを満たしているだけでも重点分野になることができます。例: 30 人未満のセグメントで統計的に有意なドライバーの影響を見つけることはより困難です。ベンチマークとの差異が、強みと重点領域を決定する主な方法となり、影響円は表示されません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

場合によっては、ベンチマークを上回るパフォーマンスを示すドライバーが重点領域になることもあります。ドライバーが重点エリアになる資格を得るには、上位 75 パーセンタイルに入っている必要があります。

方法論の違いにより、ドライバーが 平均 モードではベンチマークを上回り、**NPS** モードではベンチマークを下回る可能性があります。

強みと重点領域の計算では、会社のデータ設定で選択されたスコア モードに関係なく、常に平均スコアが使用されます。これは、強調表示されたセグメントの計算にも適用されます。

通知

従業員は、直属の上司または間接的な上司が通知対象として選択した重点分野に関する電子メール通知を受け取ります。

ダッシュボード通知とラウンド終了時のダイジェストメールには、強みと重点分野の最新情報が含まれます。

マネージャーは、直属の部下セグメント、または会社の従業員の 95% 以上を占めるセグメントの強みと重点分野の更新に関する通知を受け取りません。

マネージャーが複数のコンテキストにアクセスできる場合、自分の強みや重点分野の更新に関する通知も受け取ります。

コンセプト: 重点分野に関するチームの提案

概要

チーム提案機能により、従業員は重点分野に関するマネージャーのアクション プランの提案を秘密裏に提出できます。これは、チームをアクション計画プロセスに参加させ、根本的な問題を理解するのに十分なコメントがない場合に、ソリューション指向の洞察を収集する方法です。

この機能は、階層全体のすべてのリーダー、 直属部下セグメント 、および 全部下 セグメントで利用できます。

管理者は次のことができます。

- ドライバーを重点領域として設定します。
- 重点分野にカスタム メッセージを追加して、追加のコンテキストを提供し、チームの提案を促進します。
- 従業員に通知するかどうかを選択します。

従業員は次のことができます。

- 個人ダッシュボードまたはスタンドアロン ページを通じて、マネージャーが送信する電子メールから重点領域に関する提案を提供します。
- 個人用ダッシュボードを通じて、重点分野に関するアドホックな提案を提供します。

アクセス

これらのタイプのアクセスと権限は、チームの提案を追加およびアクセスする機能を制御します。

ユーザー	アクセス	説明
マネージャ	次の権限によるダッシュボードへのアクセス: • 統計情報にアクセス • 重点分野と強みへのアクセス • アクセスして重点分野を管理する	ドライバーを重点領域として設定し、従業員に通知するときにカスタム メッセージを追加する機能。 チームの提案 タブは、フォーカス エリアの管理権限を持たないマネージャーのフォーカス エリアのダッシュボードにも表示されますが、フォー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ユーザー	アクセス	説明
		カス エリアを設定または削除することはできません。
社員	パーソナルダッシュボードへのアクセス	直属の上司または間接的な上司が従業員に重点分野について通知した場合、従業員は電子メールにリンクされている独立したページから提案を送信できます。
社員	この権限による個人用ダッシュボードへのアクセス: • パーソナルダッシュボードへのアクセス	直属の上司の重点分野に関する提案を表示および追加する機能。 直属の上司が従業員に重点分野について通知した場合、従業員は電子メールからダッシュボードを開いて提案を送信できます。 間接マネージャーが拡大チームの従業員に重点分野について通知すると、従業員は電子メールにリンクされた独立したページから提案を送信できます。
社員	次の権限による個人用ダッシュボードへのアクセス: • パーソナルダッシュボードへのアクセス • 直属のマネージャ以上のチームのデータ	直属のマネージャーと、直属のマネージャーより上位のマネージャーの重点分野に関する提案を表示および追加するためのアクセス権。 直属の上司または間接的な上司が従業員に重点分野について通知した場合、従業員は電子メールからダッシュボードを開いて提案を送信できます。

ユーザーインターフェース

マネージャー ダッシュボードには、各ドライバーのダッシュボードに [チーム提案] タブが表示されます。ドライバーが現在重点領域である場合、マネージャーはこのタブで新しい提案と既存の提案にアクセスできます。未読の候補は上部に表示され、すべてを既読としてマークすることができます。ドライバーをフォーカス エリアから削除すると、その提案にアクセスできなくなります。

従業員は、個人ダッシュボードの「 重点分野」 タブで提案を行うことができます。マネージャーからのカスタム メッセージがある重点領域は拡張カードとして表示されますが、従業員はカスタム メッセージがない重点領域についても提案を行うことができます。このタブには、フォーカス領域に関する従業員のスコアとコメント、およびマネージャーのカスタム メッセージ (利用可能な場合) も表示されます。

この機能の使用方法については、 チームの重点分野を設定する そして 重点分野に関するチームの提案を提出する 。

機密保持

従業員が追加した提案は機密情報であり、アンケートのスコアやコメントとは別のものです。

チームの提案はコメントのロジックや設定とは独立しているため、マネージャーが提案を利用できるようになるまでに最低限必要な応答数はありません。

通知

管理者は、電子メールを使用して従業員に新しい重点分野を通知することを選択できます。非個人ダッシュボード ユーザーの電子メール トークンは、8 週間、またはマネージャーがドライバーをフォーカス エリアから削除するまでのいずれか早い方まで有効です。

新しいチームの提案が利用可能になると、マネージャー ダッシュボードの通知領域とメイン ダッシュボードのドライバー カードにそのことが示されます。 直属のマネージャーとセグメント マネージャーも、新しいチームの提案の概要を毎日受け取ります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

組織で Peakon の Slack 統合を使用している場合、管理者はマネージャーが Slack を通じて毎日のチーム提案の概要を受信できるようにすることもできます。

考慮事項

各従業員は、重点分野ごとに 1 つの提案を追加できます。各提案は最大 2000 文字までです。

カスタム メッセージ ボックスには、フォーカス領域を設定したマネージャーの名前が表示されます (別のマネージャーに代わって設定した場合でも)。

従業員は、アンケートの質問にまだ回答していなくても、重点分野に関する提案を行うことができます。

マネージャーが従業員に通知しなかったり、カスタム メッセージを追加しなかった場合でも、従業員は重点分野に関する提案を投稿できます。

マネージャーに 重点エリアの管理 権限がなく、他のユーザー (上級リーダーなど) がマネージャーに代わって重点エリアを設定した場合、マネージャーはダッシュボードでチームの提案にアクセスできます。

推奨事項

- 個人ダッシュボード アクセスを有効にする場合は、 直属のマネージャーより上位のチームのデータ 権限を有効にします。これにより、従業員は直属の上司と間接の上司の両方に対して個人ダッシュボードに直接提案を追加できるようになり、一貫した エクスペリエンスが提供されます。
- 焦点領域を設定するときにカスタム メッセージを追加すると、提案の量と品質が大幅に向上します。マネージャーは、ドライバーを重点領域として設定する理由を伝え、それに対する見解を示すことをお勧めします。
- チームの提案への参加を促すために、重点分野を設定する際にマネージャーが従業員に通知するよう促します。

制限事項

- チーム提案機能がリリースされる前に、マネージャーが重点領域として設定したドライバーにチーム提案を追加することはできません。必要に応じて、フォーカス エリアを削除し、再度フォーカス エリアとして設定します。
- マネージャーがドライバーをフォーカス エリアから削除すると、チームの提案やカスタム メッセージにアクセスできなくなります。ドライバーを再度フォーカス エリアとして設定しても、以前の提案やカスタム メッセージは取得されません。
- 従業員は提出後に提案を編集することはできません。
- 重点分野ではないドライバーに関する提案を送信することはできないため、この機能はマネージャーが重点分野を設定することに依存します。
- 会社レベルで設定された重点分野に関する提案を提供することはできません。この機能は、チームでのアクション計画を容易にするためのものです。
- チームの提案を非アクティブ化することはできません。
- チーム提案機能をサポートするのは、標準のマネージャー属性のみです。
- この機能は翻訳をサポートしていないため、コメントは従業員が書いた言語で表示されます。
- この機能は、モバイル アプリケーションの個人用ダッシュボードでは利用できません。 ただし、新しい重点分野に関する電子メール通知から、スタンドアロンのチーム提案ページを開くことができます。

relatedlinks
タスク
チームの重点分野を設定する
重点分野に関するチームの提案を提出する

コンセプト: ハイライトされたセグメント

メインダッシュボードの 強調表示されたセグメント セクションには、スコアが会社のベンチマークを大幅に上回っているか下回っているセグメントが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

計算では、管理するセグメントの全体的なサイズに比例して、各セグメントのサイズが考慮されます。例: あなたに報告する従業員が 1,000 人いる場合、ダッシュボードでは、5 人の離脱した従業員のセグメントを強調表示セグメントとして推奨しません。代わりに、それは階層のさらに下に位置するマネージャーにとって強調表示されるセグメントになる可能性があります。

計算は各調査ラウンドの終了後に行われます。強調表示されたセグメントを手動で設定したり、強調表示されたセグメントを削除したりすることはできません。

計算

1. 計算により、結果がベンチマークと (統計的な意味で) 大幅に異なるセグメントが特定されます。スコア精度が低いセグメントでは、大きな差が生じる可能性が低くなります。
2. 計算では、セグメントのサイズを考慮し、セグメントのサイズごとにベンチマークとの差を重み付けします。このステップでは、全体のコンテキストの大部分を占めるセグメントを削除します。
3. 2 つの類似セグメントの場合、共通部分 (共通の従業員数) を結合部分 (総従業員数) で割ります。結果が 80% 以上の場合、2 つのセグメントは類似しすぎていて、同時に強調表示されるセグメントにはなりません。2 つのセグメントのうち、ベンチマークとの差が最も大きいセグメントのみがハイライト セグメントになることができます。
4. 計算により、上部と下部のセグメントが強調表示された領域と強度として選択されます。非常に大規模なコンテキストの場合、強調表示される領域と強みは 10 個以下になる可能性があり、小規模なコンテキストの場合は 3 個以下になる可能性もあります。基準を満たすセグメントがない場合には、強調表示されたセグメントがない可能性もあります。
5. 強調表示されたセグメントの計算では、会社のデータ設定で選択されたスコア モードに関係なく、常に平均スコアが使用されます。

relatedlinks
参考
FAQ: マネージャーの名前が強調表示されたセグメントとして表示されるのはなぜですか?

コンセプト: ドライバーと質問のスコア

ドライバーは、優れたリーダーシップと健全な職場文化を説明する共通の語彙を提供することで、従業員の感情を分析できるようにする質問のコレクションです。ドライバー スコアを使用すると、フィードバックを分析し、重点領域を特定し、チームのエンゲージメントを向上させるための実用的なアイデアを得ることができます。

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) の質問ライブラリには、次の質問セットからのドライバーが含まれています。

- COVID-19
- カスタムドライバー
- 多様性と包摂
- エンゲージメント
- 健康と幸福
- オンボーディング
- 退職
- 変革と変化

Peakonのスコア計算方法

Peakon は、完了した調査ラウンドごとに集計スコアを更新します。各ドライバーの現在のスコアは、可視性ウィンドウ内であれば、常に各従業員のそのドライバーへの最新の貢献の集計になります。

従業員が新しいアンケートに回答するたびに、各ドライバーの最新のスコアが、現在のスコアに寄与する以前のスコアに置き換えられます。ただし、以前のラウンドのスコア履歴は引き続き表示できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

主要なエンゲージメント ドライバーを含む各ドライバーには、独自の質問セットが含まれています。ドライバー スコアは、ドライバーに関連する質問の平均ではなく、各従業員自身の総合的なドライバー スコアの平均です。

スコア計算例

この例では、Peakon がエンゲージメント質問セット内の Autonomy ドライバーの全体的なスコアを計算する方法について説明します。可視期間が 1 年だと想像してください。

1. 各調査ラウンドで、Peakon は 3 つの自律性に関する質問 (ドライバーに関する質問 1 つ、サブドライバーに関する質問 2 つ) それぞれについて各従業員の最新のスコアを特定します。
2. Peakon はこれらのスコアのうち、従業員が過去 1 年以内 (正確には 52 週間以内) に提出したスコアのみを保存します。
3. Peakon は各従業員の 3 つのスコアを平均して、Autonomy ドライバー レベルのスコアをすべて算出します。
4. Peakon は、全従業員の Autonomy ドライバー レベルのスコアを平均し、セグメントに応じてチーム レベルまたは会社レベルの Autonomy スコアを算出します。

ここで、Autonomy の柔軟性サブドライバーにカスタム質問を追加して、柔軟性に関する質問が 2 つあるとします。その場合、各従業員の柔軟性サブドライバー スコアは 2 つの質問の平均になります。従業員 1 人あたりの全体的な自律性スコアは、依然として 1 人のドライバーと 2 人のサブドライバーの平均です。

ドライバーダッシュボード

ドライバー ダッシュボードを使用すると、ドライバーの主なスコア、コメント、セグメント間でのスコアの変化について、より詳細な情報を得ることができます。

「ドライバー」 ページ内の各質問カテゴリ タブには、独自のドライバー セットが含まれています。サブドライバーを表示するには、展開アイコンをクリックするか、各ドライバーの下の **[サブドライバーを表示]** をクリックします。ドライバーまたはサブドライバーをクリックすると、それぞれのダッシュボードが開きます。

ドライバーダッシュボードからは以下を表示できます:

- コメント
- メインスコアベンチマークの詳細
- 注目トピック
- 参加者
- セグメント別スコア

各ドライバー ダッシュボードの **[改善]** タブでは、ドライバー スコアを向上させるための推奨アクションやその他のリソースを表示することもできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 質問セットダッシュボード

コンセプト: スコアカラー

relatedlinks
参考
FAQ: スコアの色

コンセプト: 質問セットダッシュボード

マネージャーと管理者は、標準の Peakon 質問セットの調査結果のダッシュボード サマリーにアクセスできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

セグメント コンテキスト メニューで複数の従業員セグメントを使用できるユーザーは、セグメントごとにカスタマイズされた質問セットの概要を表示できます。

このトピックでは、質問セットダッシュボードに表示されるセクションについて説明します。

メインスコア

各質問セットの主なスコアは、各ダッシュボードの上部に表示されます。スコアを 平均モード または **NPS** モードで表示できます。

通常、1 ~ 4 個の質問が各質問セットの主なスコアに寄与します。寄与した質問を表示するには、メインスコアの横にある [?] アイコンをクリックします。

組織は、可視性パラメータを 3 か月、6 か月、または 1 年に設定できます。各質問セットの現在のメインスコアには、組織で選択された可視性パラメータ内の従業員からの最新の回答が含まれており、時間の経過とともに傾向が明らかになります。見る FAQ: Peakon はチームのエンゲージメント スコアをどのように計算しますか? 。

各調査ラウンド中に、可視性ウィンドウが前進し、各質問セットの現在のメインスコアが更新されます。

Peakon は、主要スコアの下に eNPS 分布を表示し、従業員を NPS カテゴリに基づいて配置します。例: 従業員が主要なエンゲージメントの質問に回答し、全体的なエンゲージメント スコアが 8 になった場合、NPS 手法ではその従業員を パッシブと見なします。

ベンチマーク

会社レベルの結果では外部の業界ベンチマークが使用されますが、セグメントでは通常、質問セットごとに会社のメインスコアがベンチマークされます。ベンチマークとの差は、各質問セットのダッシュボードに表示されます。

サブセグメント (別のセグメントのコンテキスト内のセグメント) を表示すると、Peakon はサブセグメントをメイン セグメントに対してベンチマークします。見る コンセプト: ベンチマーク 。

True Benchmark は 、セグメント間およびベンチマーク対象エリア間の人口統計上の違いを考慮するのに役立ちます。見る コンセプト : 真のベンチマーク 。

時間経過によるスコア

時間の経過によるスコアのグラフ を使用すると、集計されたスコアがどのように変化するかを確認できます。グラフでは常に最新の調査ラウンド (終了した調査と進行中の調査の両方) と前回のラウンドが比較されます。

表示期間内に利用可能な過去の調査ラウンドがない場合、グラフにはラウンドが表示されません。グラフには、表示している質問セットの質問を含むアンケートラウンドのみが表示されます。

標準ビューには、可視期間内の調査ラウンドが表示されます。展開 ボタンを使用すると、さらに多くの履歴スコアを表示でき、次のことが可能になります。

- 時間パラメータを設定します。
- エンゲージメントの質問セットでは、エンゲージメントの結果に関する質問を追加し、eNPS 分布が時間の経過とともにどのように変化するかを表示できます。

ベンチマークは、Peakon がベンチマーク データを更新するタイミングに基づいて、四半期ごとに表示されます。

参加者

各質問セットのダッシュボードで、 最新の 集計された 全体的な調査参加状況を表示できます。集計された 参加率は、表示ウィンドウ内でアンケートに回答した個別の従業員の割合です。

また、可視性ウィンドウ内で、質問セットから主要な質問を受け取った従業員の数と、それらの従業員のうちの何人が主要なスコアに貢献したかを確認することもできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

管理者は、現在の従業員と退職者の表示期間を設定できます。例: 退職者のスコアは、退職後 3 か月間はメイン スコアに残ります。

見る コンセプト: 調査参加報告 。

重点分野

各質問セット内の各ドライバーは、組織心理学の異なる要素を表し、独自の質問セットを持っています。例: 多様性と包括性の推進要因は、多様な労働力を維持するための取り組みのさまざまな要素を表し、独自の一連の質問があります。

各調査ラウンドが終了すると、Peakon はチームの強みを表す要因を決定し、改善のための要因を提案します。見る コンセプト：強みと注力分野 。

エンゲージメント ドライバーからのスコアは質問セットのメイン スコアに直接寄与しませんが、一部のドライバーは他のドライバーよりもメイン スコアに大きな影響を与える可能性があります。見る FAQ: ドライバーのインパクトサークル 。

フォーカスセグメント

各調査ラウンドの終了後、Peakon はベンチマークを大幅に上回るセグメントと大幅に下回るセグメントを特定します。 見る コンセプト: ハイライトされたセグメント 。

価値観

エンゲージメント質問セットのダッシュボードには、組織の価値に関する質問に対する集計された回答が表示され、価値の有効性の概要が示されます。見る コンセプト：価値観に関する質問 。

強調表示されたトピック

トピックは、アンケートのコメントをテーマごとにグループ化し、コメントの抜粋とコメント テーマの平均スコアを提供します。Peakon がコメント トピックのいずれかを強調表示すると、ダッシュボードの [強調表示されたトピック] セクションに表示されます。見る コンセプト: コメントのキーワードトピック 。

ハイライトされたコメント

Peakon は、関連性と実行可能性に基づいて最も重要なコメントを強調表示します。 見る コンセプト: 強調表示されたコメント 。

概念: 履歴データ

履歴データはダッシュボードに残りますが、新しい調査が展開されると、会社のデータ表示設定に応じて、現在のスコアの一部ではなくなる可能性があります。

以前の調査ラウンドに切り替えたり、現在のスコアを以前のラウンドのスコアと比較したりできます。スコア集計設定は履歴データに適用されますが、表示期間は異なる時点から始まります。

管理者は、特定の調査ラウンドにおける従業員のスコアやコメントなどの過去の調査データを削除することもできます。訪問 過去の調査データを削除する 手順については。

方法	説明	考慮事項
前回のラウンドを表示する	ダッシュボードに複数の調査ラウンドが含まれている場合は、ダッシュボードを前のラウンドに切り替えることができます。 1. コンテキストスイッチャーを開きます。	前のラウンドの表示 機能は、以下の機能とページをサポートしていません。 • 注力分野と強み。 • セグメントに焦点を当てます。 • 共有ダッシュボード。 • 厳選された洞察。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

方法	説明	考慮事項
	2. [設定] を展開し、[前のラウンドを表示]を選択します。 3. 調査ラウンドを選択します。	• 行動計画。 • セクションを改善します。 • 管理セクション。 • PowerPoint エクスポート。 • インパクト機能。 同じ週に複数の調査ラウンドが終了する場合、履歴ラウンド ピッカーにはその週の最新のラウンドが表示されます。 選択したラウンドには、選択したラウンドの終了日までの集計データが含まれます。 この場合、1 週間は月曜日から日曜日までとなります。 選択したラウンドが別の調査ラウンドと多少重複している場合、別の調査のソフトクローズ日が選択したラウンドのソフトクローズ日以降であれば、その別の調査のデータは選択したラウンドには寄与しません。例: 特定の事業部門が、選択した調査ラウンドの数日後に終了した対象のスタンドアロン調査を実施していた場合に、会社のコンテキストで調査ラウンド別にフィルタリングする。 各質問セットのヒートマップ分析では、 ラウンド終了 ドロップダウン メニューで情報を表示できます。これにより、選択した質問セットが調査ラウンドの一部として含まれているかどうかを確認できます。ラウンドの終了日 には、選択した質問セットが含まれていなかった以前の調査ラウンドをいつ選択したかを確認することもできます。
スコア推移グラフ	ダッシュボードに複数の調査ラウンドが含まれている場合は、 時間の経過に伴うスコアの グラフを展開して次の情報を表示できます。 • 集計スコア。 • ベンチマーク。 • NPS分布。	ベンチマークは、Peakon がベンチマーク データを更新する時期に基づいて、四半期ごとに表示されます。 グラフには、表示している質問セットの質問を含むアンケートラウンドのみが表示されます。
過去の調査ラウンドとの比較	ヒートマップを設定して、サブセグメントのスコア比較を表示できます。 1. 分析 > ヒートマップに移動します。 2. 「表示」をクリックし、「差分」をクリックして四捨五入します。 3. 比較する調査ラウンドを選択します。	セグメントのスコア比較が利用できない場合は、次のことが考えられます。 • 選択した時点では、セグメントはダッシュボードの一部ではありませんでした。 • 選択した時点で、セグメントに機密性の競合が発生しました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

データの削除

管理者は、従業員のスコアやコメントなど、特定の従業員および特定の調査の履歴調査データを完全に削除できます。1 つ以上の調査ラウンドと複数の従業員のデータを一度に削除できます。手順については、過去の調査データを削除する 。

履歴データを削除したら、ダッシュボードにこれらの変更が反映されるまでしばらくお待ちください。大量のデータが削除されると、フォーカス領域が最初は正しく表示されず、再計算が必要になる場合があります。特に大量のデータが削除された場合、スコアは変化する可能性がありますが、軽微な削除 (例 : 1 つまたは 2 つのデータ ポイント) では大きな影響はありません。さらに、コメントを削除すると関連トピックにも影響が及び、再計算が必要になります。このプロセスによりデータがシフトし、分析のさまざまな要素にわたって再計算が必要になる可能性があるため、意図しない削除を避けるために選択内容を確認することをお勧めします。

relatedlinks
タスク
過去の調査データを削除する

コンセプト: 共有可能なダッシュボード

共有可能なダッシュボードは、コメントやセグメントの比較などの機密コンテンツを含まない短縮されたダッシュボード バージョンです。

通常、マネージャーはダッシュボードをチームと共有したり、職場のモニター画面に表示したりします。参加を増やし、一緒にアクション プランを作成するために、チーム ミーティングでダッシュボードを提示することもお勧めします。

共有設定

ダッシュボードをプライベート (サインイン後のみ利用可能) またはパブリック (リンクを持つすべてのユーザーが利用可能) に設定できます。共有ダッシュボードに含める質問セットを選択できます。各質問セットは、共有ダッシュボード内で個別のタブとして表示されます。

全体的なスコア、ベンチマークとの比較、時間の経過に伴う参加状況は、共有ダッシュボードに常に表示されます。さらに以下を有効にできます:

- 推進要因のスコア
- 強みと重点分野
- アクション (表示可能としてマークしたアクションのみ)。
- 価値 (前提条件: エンゲージメントの質問セット。

フォーカス エリアは、マネージャーが承認した場合にのみ個人用ダッシュボードに表示されます。アクションは、マネージャーが共有アクションとして設定し、フォーカス領域にリンクしている場合にのみ、共有ダッシュボードに表示されます。

管理しているセグメントのダッシュボードを共有できます。別のセグメント ビュー内でセグメントを共有することはできません。

セグメント コンテキストごとに共有できるダッシュボードは 1 つだけです。1 つの質問セット ダッシュボードで構成した共有設定は、同じセグメント コンテキストの他の質問セット ダッシュボードにも適用されます。

共有ダッシュボードは、マネージャーダッシュボードを反映して自動的に更新されます。一度リンクを共有すると、ダッシュボードへのアクセスを取り消してリンクが無効にならない限り、従業員は引き続きリンクにアクセスできます。すでに共有されているダッシュボードの共有設定を更新すると、すぐに反映されます。

プライベートダッシュボードの考慮事項

プライベートダッシュボードを共有すると、従業員にサインインするか、まだパスワードを作成していない場合はパスワードを作成するよう求めるオプションが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

管理 > > データ設定 > > 共有 に移動して、パブリックダッシュボードをマークすることもできます。

- 以前非公開として共有したもの。
- 個別にまたは一括してプライベートとして。

共有ダッシュボード モーダルを開いて共有設定を更新することもできます。

プライベートダッシュボードを共有する場合:

- Peakon では、SSO を使用していないユーザーがダッシュボードにアクセスするときにサインインするように要求します。ユーザーがパスワードを作成していない場合は、代わりにパスワードを作成するように要求します。
- Peakon の外部では、SSO を使用していないユーザーには、既存の資格情報を使用してサインインするように要求します。ユーザーがまだパスワードを作成していない場合は、「パスワードを忘れた場合」リンクをクリックしてパスワードを作成する必要があります。

例: プライベートダッシュボードへのリンクをクリップボードにコピーし、パスワードを作成していない従業員に電子メールスレッドで送信します。従業員がダッシュボードにアクセスしようとするときは、「パスワードを忘れた場合」リンクをクリックしてパスワードを作成し、アカウントを設定する必要があります。

アクセス

アクセス グループごとに 従業員とダッシュボードを共有する 権限を有効にすることができます。

管理 > > データ > 設定 > > 共有で、共有されているすべてのダッシュボードの概要を取得します。ここで共有ダッシュボードを取り消すこともできます。

管理者はいつでも共有ダッシュボードを取り消したり、共有設定を更新したりすることもできます。共有ダッシュボードを取り消すと、URL に 404 メッセージが表示されます。

ローカリゼーション

共有ダッシュボードを開くと、ダッシュボードでサポートされている言語であれば、ブラウザの言語がそのダッシュボードで使用されます。ドロップダウン メニューを使用して言語を変更することもできます。共有ダッシュボードをすべてのユーザーに対して特定の言語に制限することはできません。

relatedlinks
概念
ダッシュボードを共有する

参考: ダッシュボードでサポートされている言語

Workday Peakon Employee Voice は、マネージャーおよび個人のダッシュボードで次の言語をサポートしています。

- アラビア語
- 簡体字中国語
- 繁体字中国語
- チェコ語
- デンマーク語
- オランダ語
- 英語 (英国)
- 英語 (米国)
- エストニア語
- フィンランド語
- フランス語 (FR)
- フランス語 (カナダ)
- ドイツ語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- ヒンディー語
- ハンガリー語
- イタリア語
- 日本語
- 韓国語
- ラトビア語
- リトアニア語
- ノルウェー語
- ポーランド語
- ポルトガル語
- ポルトガル語
- ルーマニア語
- ロシア語
- スペイン語 (ES)
- スペイン語 (LA)
- スウェーデン語
- タイ語
- トルコ語

FAQ: Peakon はチームのエンゲージメント スコアをどのように計算しますか?

エンゲージメント スコアは次の 4 つの質問で構成されます。

- [会社名] を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか?
- 友人や家族に、の製品やサービスをどの程度推奨しますか。
- 別の組織から同じ職務へのオファーがあった場合、に留まる可能性はどの程度ありますか。
- 総合的に見て、で働くことにどの程度満足していますか。

資格を得るには、従業員の質問スコアが組織の表示ウィンドウ内である必要があります。組織が選択できるオプションは、調査期間として 3 か月、6 か月、または 1 年です。

組織が表示期間中にこれらの質問のいずれかを非アクティブ化した場合、その質問は現在のエンゲージメント スコアに寄与しません。

Peakon はまず、4 つの質問それぞれに対する各従業員の最新のスコアを特定し、従業員の平均エンゲージメント スコアを計算します。従業員が可視性ウィンドウ内の 4 つの質問の 1 つ以上に回答しなかった場合、その回答はその従業員の平均エンゲージメント スコアに反映されません。

最後に、チームレベルのエンゲージメント スコアは、各従業員自身のエンゲージメント スコアの平均です。

注 : 一部のスコアが表示範囲外であったり、従業員が 4 つの質問の一部またはすべてにまったく回答していない場合は、従業員のエンゲージメント スコアが 4 つの質問未満で構成される可能性があります。このため、チーム レベルでの 4 つの質問の平均は、必ずしもチーム レベルのエンゲージメント スコアを反映するわけではありません。

FAQ: 私の総合スコアがすべてのドライバー スコアの平均と異なるのはなぜですか?

このトピックでは、全体のスコア (例: 全体のエンゲージメント スコア) に他のドライバーのスコアが含まれない理由について説明します。例: 成長または自律性の推進要因。

全体のスコアは、それ自体が「ドライバー」であると考えることができます。エンゲージメント スコアを例にすると、次の 4 つの質問で構成されますが、組織では 4 つすべてを使用するとは限りません。

- [会社名] を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか?
- 友人や家族に、の製品やサービスをどの程度推奨しますか。
- 別の組織から同じ職務へのオファーがあった場合、に留まる可能性はどの程度ありますか。
- 総合的に見て、で働くことにどの程度満足していますか。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

全体的なエンゲージメント スコアは、各従業員自身のエンゲージメント スコアの平均です。このスコアは、会社の可視期間 (オプションは 3 か月、6 か月、または 1 年) 内のものである限り、これら 4 つの質問に対する最新の回答の平均になります。

エンゲージメント スコアは、他のすべてのドライバーの質問の平均ではありません。そうは言っても、エンゲージメントとその他の要因の間には相関関係がある可能性があります。例: 従業員が会社の成長に対して前向きな気持ちを持っている場合、全体的なエンゲージメントも高まり、会社に対する忠誠心も高まる可能性があります。ただし、計算の点では、エンゲージメント スコアは、他のすべてのドライバー スコアと同様に、純粋に独自の質問で構成されます。

FAQ: スコアが変動するのはなぜですか?

オープンな調査期間中に新しい回答が大量に流入することに加え、組織のデータ表示期間によってダッシュボードのスコアがさらに変動する可能性もあります。この設定は、回答が累積集計スコアの一部となる最長期間を制御します。

例: 組織が集計期間として 12 か月を選択した場合、すべてのドライバー スコアには、過去 12 か月間の各質問に対する各従業員の最新の回答が含まれます。従業員が同じ質問に再度回答すると、その特定の質問に対する以前の回答は、その質問の現在のスコアに反映されなくなります。

さらに、各組織には退職者からの回答を表示するための個別のウィンドウがあります。このウィンドウは通常、全体的な可視性ウィンドウよりも短いため、離脱者からの応答が累積集計スコアに寄与する時間が短縮されます。例: 3 か月。

従業員は、オープンアンケート期間中に、アンケートがハードクローズされるまで (ソフトクローズ後最大 2 週間) 、回答を撤回または変更することもできます。

FAQ: ドライバーのインパクトサークル

このトピックには、メインダッシュボードのドライバー カードに表示されるインパクト サークルに関するよくある質問が記載されています。

インパクト サークルは、Peakon の質問スコアと比較するために外部メトリックをアップロードできるインパクト メトリック レポートと同じ機能ではありません。 見る 概念: インパクトメトリクス 詳細については。

一般的な質問

インパクトサークルとは何ですか?	各ドライバーは、関連する質問セットのメインスコアに何らかの影響を与えます。 インパクトサークルは標準の質問セットに表示されます。例: 非差別ドライバーの影響円は、全体的な多様性とインクルージョンのスコアに対するドライバーの影響を示します。 影響円には、低、中、高の 3 つの分類があり、ベン図として表示されます。例: 円の重なりが大きいほど、影響が大きいことを示します。 これらの分類は、同じ質問セット内の他のドライバーと関連しています。可能であれば、影響の大きい重点領域の改善に重点を置くことをお勧めします。
Peakon はドライバーの影響をどのように計算しますか?	各組織およびセグメントごとに、統計モデリングを使用してすべてのドライバーとサブドライバーを推論し、メインスコアに最も影響を与えるドライバーとサブドライバーを抽出します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

私たちの行動がドライバーの衝突に影響を与えたかどうかをどのように評価できるでしょうか?ドライバーの影響を改善することは可能ですか?	ドライバーの影響は時間の経過とともに自然に変化するため、目標としたり改善しようとしたりすべきものではありません。ドライバースコアを向上させても、メインスコアへの影響は減りません。ドライバーの影響はスコアの減少や増加に伴わないためです。焦点領域と強みのドライバーの両方がメインスコアに影響を与える可能性があります。 代わりに、スコアの向上と、削除される焦点領域に対するアクションの効果を評価することをお勧めします。
時間の経過とともに影響サークルを見ることは可能ですか?	ユーザー インターフェースには影響サークルの履歴分類は表示されませんが、これは当社のデータ サイエンス チームによって有料サービスとして提供されます。
インパクトサークルは従業員からのフィードバックの小さな変化に対してどの程度敏感ですか?	ドライバーのスコアに目立った変化がなくても、インパクトサークルが更新される可能性があります。これは、ドライバーの影響には影響しますが、平均スコアには影響しないスコアのパターン（ドライバー間の相関構造）に大きな変化が生じたために発生する可能性があります。
小規模な調査を実施したときに、ダッシュボード全体の影響円が変わるのはなぜですか?	影響円は、両方の条件が満たされている場合にのみ再計算されます。 • 強みと重点分野の前回の更新以降、ダッシュボードの合計参加率は 25% を超えています。 • 強みと重点分野の前回の更新以降、このセグメントの従業員の少なくとも 30% が調査に参加しました。
小規模セグメントの調査スコアは、他の場所への影響の計算に貢献しますか?	はいPeakon は従業員数が 30 人未満のセグメントのドライバーの影響度を計算しませんが、それらの従業員のスコアリング パターンは、その従業員が属するより大きなセグメントと会社全体のレベルでの影響度の計算に貢献します。
ドライバー ページにインパクト サークルが表示されないことがあるのはなぜですか?	すべてのドライバーの影響度が低い場合、ドライバー ページ内の特定の質問セットに対して影響度を示す円は表示されません。 従業員数が 30 人を超えるセグメントでは、インパクト サークルに次の内容が表示されます。 • 影響の分類に関係なく、各質問セットのメインダッシュボード上のドライバー カードに表示されます。 • 各質問セットの「ドライバー」ページで、影響レベルが「低」以外のドライバーがある場合。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

インパクトサークルの生データを提供していますか? または、API 経由でエクスポートすることは可能ですか?	衝撃円の背後にある数字は表示されず、API を使用してエクスポートすることもできません。たとえば、影響度の高い 3 つの重点領域がある場合、それらの影響度は同等であるとみなす必要があります。
もっとインパクトのあるドライバーの組み合わせはありますか?	例: 自律性と認識のスコアが高いと、戦略と管理サポートのスコアが高い場合よりも全体的なエンゲージメントが高くなりますか? 主要スコアに高い (そして統計的に有意な) 影響を与えるドライバーの組み合わせは見当たりません。これは会社やセグメントによって異なります。

状況に応じた質問

私たちの影響レベルにあまり多様性がないのは普通ですか?すべてのドライバーの影響は低または中程度です。	組織では、ドライバーの影響レベルを 2 つだけ設定するのが一般的です。
企業による大きな取り組みがないにもかかわらず、インパクトサークルはどのようにして大きな変化を起こすことができるのでしょうか?	モデル内のドライバー間の相関構造は、スコアに大きな変化が見られなくても、従業員のスコアリングパターンの変化に基づいて変化する可能性があります。
2 つのドライバーが同じベンチマークの違いと影響を持っているのに、1 つだけが重点領域になるのはなぜですか?	例: 2 つのドライバー (同じ質問セットであっても異なる質問セットであっても) がベンチマークより 0.2 高く、両方とも大きな影響力を持っています。これらのドライバーのうち 1 つだけが重点領域です。 影響円とベンチマークとの差はユーザー インターフェースで四捨五入を使用しますが、優先順位の計算では生データを使用します。この例を参照すると、2 人のドライバーのうちの 1 人が、他のドライバーと比較して、ベンチマークに対する四捨五入されていない差異がより大きかったか、または影響がより大きかった可能性があります。
同じ質問を使用しているのに、2 枚のドライバー カードの影響分類が異なるのはなぜですか?	例: 組織は、有意義な仕事のコア ドライバーの質問を非アクティブ化しましたが、有意義な仕事のサブ ドライバーである重要性の質問はアクティブ化しました。同じ質問があるため、2 枚のドライバー カードのスコアは同じですが、影響は異なります。 サブドライバーの質問のみがアクティブで、サブドライバーと全体のドライバー スコアが同等である場合、影響の計算はドライバーにのみ適用されます。 すべてのドライバーとサブドライバーがメインスコアに何らかの影響を与えると考えています。したがって、サブドライバーが影響計算の一部では

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

	なかったとしても、このエッジケースではサブドライバーに低影響分類を表示するという設計上の決定を下しました。

FAQ: 「このセグメントとして表示」オプションはどのように機能しますか?

[このセグメントとして表示] ボタンは、ユーザーの権限、割り当てられたセグメント、および割り当てられたセグメント内の既存の階層の組み合わせに応じて、ユーザーが完全にアクセスできるセグメントに表示されます。

背景

コンテキスト スイッチャーを使用すると、管理者はダッシュボードを完全に管理しているセグメントに切り替えることができます。セグメント全体を表示する機能は、ヒート マップでセグメントのセクションを表示する機能とは異なります。ヒート マップには、マネージャーのダッシュボードの従業員を含むセグメントが表示されますが、これらのセグメントにはまったく異なる領域の従業員も含まれる可能性があるため、完全には表示されません。

次のいずれかの条件が満たされる場合にのみ、コンテキストをセグメントに切り替えることができます。

- セグメントは、「マイ チーム」 または 「マイ チーム *(すべてのレポート)*」 セグメントなどのレポート ラインの一部です。
- あなたはレポートラインではなく、そのセグメントのセグメント マネージャーとして割り当てられています。管理者が表示すると、セグメントの名前が Peakon 従業員レコードの **[管理]** タブに表示されます。
- 属性階層を持つ親セグメントを管理することにより、子セグメントの管理者ステータスを継承しました。Peakon では階層は自動的には作成されません。代わりに、管理者が属性階層を手動でマップする必要があります。さらに、この条件は、子セグメントのすべての従業員が Peakon の親セグメントの一部でもあることを条件とします。親セグメントのセグメント マネージャーの場合は、セグメントの名前が Peakon 従業員レコードの **[管理]** タブ (管理者が表示した場合) に表示され、子セグメント ダッシュボードに **[このセグメントとして表示]** ボタンが表示されます。デフォルトでは、コンテキスト スイッチャーに子セグメント名は表示されませんが、検索すると表示されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: セグメントマネージャー
概念: 階層的属性

FAQ: 強みや重点分野がないのはなぜですか?

セグメント ダッシュボードに強みや重点分野が表示されない理由は、次のとおりです。

- 調査ラウンドはまだ進行中のため、計算はまだ行われていません。
- 強みと重点分野を表示するために必要な権限がありません。
- セグメントが表示要件を満たしていません。
- あなたのセグメントは直属部下セグメントです。
- 総参加率は25%未満です。
- 最新の調査ラウンドに参加したあなたのセグメントの従業員は 30% 未満でした。
- このセグメントは、会社の従業員の 90% 以上を占めています。
- どのドライバーもベンチマークと大きく異なっておらず、質問セットの主なスコアに影響を与えていませんでした。
- あなたまたはあなたの会社が、アンケートが終了した後にセグメントを作成して日付を遡ったため、ダッシュボードは再計算されませんでした。

relatedlinks
概念
コンセプト：強みと注力分野

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

チームの重点分野を設定する

FAQ: 影響を与えることができない焦点領域がある場合はどうすればよいですか?

Peakon が推奨する重点領域に対応できない場合、または現時点では重点的に取り組みたくない場合は、その推奨を無視できます。例: あなたはチーム リーダーで、報酬ドライバーのスコアがチーム内のベンチマークを下回っています。しかし、あなたの会社では報酬に関する決定権を上級管理職に限定しているため、この分野に影響を与えることはできません。

焦点領域の管理 権限を持つマネージャーは、独自の焦点領域を設定できます。を見る

代わりに優先する必要がある他のドライバーがあるかどうかを確認するには、[分析] タブの [ドライバー] ページを参照することをお勧めします。例: Peakon 外での会話を通じて、従業員がチームとのつながりを感じていないことに気づいたため、同僚関係のドライバーに焦点を当てたいと考えています。

ドライバーを重点領域に設定すると、従業員は通知を受け取り、ドライバーを改善するためのアクションに関する秘密の提案を送信できます。重点分野を設定するときに、チームに提案の提出を促すカスタム メッセージを追加できます。これは、コメントのない低スコアのドライバーがいる場合にギャップを埋めるのに役立ちます。

FAQ: マネージャーの名前が強調表示されたセグメントとして表示されるのはなぜですか?

タイトルにマネージャーの名前が含まれるセグメントは、マネージャーに (直接または間接的に) 報告する従業員のグループに関連しています。

各調査ラウンドの終了後、Peakon はダッシュボードの強調表示されたセグメント セクションに表示されるセグメントを再計算します。これらのセグメントの主なスコアはベンチマークを大幅に上回っているか下回っているため、非常に優れているか、改善が必要です。

マネージャーは Peakon で自分自身のスコアを報告できないため、このセグメントにはマネージャー自身のスコアは含まれません。代わりに、マネージャー自身のスコアは、マネージャーが報告するマネージャーのセグメントの一部になります。

背景

組織が通常使用する属性の 1 つは、従業員タイプの属性である **Manager**であるため、これを使用してレポート ラインを作成できます。従業員タイプの属性の他の例としては、ライン マネージャー、プロジェクト マネージャー、人事ビジネス パートナーなどが挙げられます。

この属性は、マネージャー名を使用して、従業員をマネージャーの報告ラインごとにグループにまとめます。

その結果、各従業員の従業員レコードには、すべてのマネージャーの名前のリストを含む マネージャー ドロップダウン メニューが表示されます。同じマネージャーを持つ従業員は、同じマネージャー セグメントに属します。

Peakon は、マネージャー セグメントに次の命名規則を使用します。

- 名 姓 (直属の部下)。
- 名 姓 (すべてのレポート)。

relatedlinks
概念
コンセプト: ハイライトされたセグメント

FAQ: ダッシュボードを表示すると「まだデータがありません」と表示されるのはなぜですか?

一部の従業員をセグメントに割り当てると、そのセグメントには次の調査ラウンドからの新しい調査データが入力され始めます。調査ラウンドが開始される前に (遅くとも前日までに)、従業員データを構成して、調査ラウンド中にセグメント ダッシュボードが正しい従業員に関連付けられるようにします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

空白のダッシュボードの中央に「 まだデータがありません...」 というメッセージが表示される場合、次の意味が考えられます。

- このセグメントには 管理部門の関連従業員がいます。
- 最新の調査ラウンドが始まる前は、従業員はこのセグメントには含まれていませんでした。例: 最新のラウンドがすでに開始された後、または終了した後に、セグメントに割り当てました。

セグメントに以前にデータがあったかどうかに関係なく、このメッセージが表示されます。例: データのアップロード中に一部の従業員を移動し、情報を修正した後でそのセグメント値を遡及適用しませんでした。

このメッセージは、必ずしもセグメントが参加しきい値を下回っていることを示すものではありません。従業員は、特定のセグメントのダッシュボードに参加しているかどうかに関係なく、引き続きアンケートを完了できます。

解決

解決策は 2 つあります。

- ダッシュボードがデータの収集を開始する次の調査ラウンドを待ちます。このソリューションは、このセグメントの履歴データへのアクセスが不要であり、セグメントへの従業員の割り当てが実際のタイミングと相関している場合に適しています。
- これらの従業員のセグメント値を遡及します。特定の調査ラウンドの後に従業員をダッシュボードの一部にするには、そのラウンドが開始される前の日付に従業員の値を遡及させます。

relatedlinks
概念
概念: 従業員セグメントデータの遡及

FAQ: アンケートに誰も回答しなかった場合はどうなりますか?

新しいアンケート回答が 0 件のダッシュボードでは、データ集約期間外であっても、前回の最新のアンケート ラウンド (少なくとも 1 人の従業員が回答) が引き続き表示されます。この動作により、他のセグメントまたは質問セットのデータが誤って古い調査データを集計ウィンドウの外に押し出すことが防止されます。

集計ウィンドウ内の最新のラウンドで少なくとも 1 人の従業員が回答した場合、ダッシュボードの集計ウィンドウがシフトします。ダッシュボードが可視性のしきい値を満たしているかどうかに応じて、ダッシュボードには現在のスコアまたは「データが不十分です」というメッセージが表示されます。

FAQ: 新しい調査ラウンドを実行すると、チームの履歴データはどうなりますか?

チームの履歴スコアはチームのセグメントから消えることはありませんが、表示ウィンドウによっては、ダッシュボードに表示される現在のスコアに反映されなくなる可能性があります。表示ウィンドウの設定はコメントの表示には影響しません。

背景

あらゆるドライバーまたは質問の現在のスコアは、表示ウィンドウ内で各従業員の最新の回答によって計算された平均スコアです。

表示ウィンドウは時間ベースのフィルターのように機能し、3 か月、6 か月、または 1 年に設定できます。各組織は 1 つのオプションを選択する必要があり、その選択は Peakon テナント全体に適用されます。表示期間は、チームのダッシュボードにある最新の調査ラウンドの終了日から遡ってカウントされます。

新しい調査ラウンドが開始されると、ウィンドウが前方に移動します。つまり、一部の古いスコアは、各ドライバーと主要な質問の現在のスコアに寄与しなくなります。傾向データを表示するには、 時間の経過に伴う スコアのグラフを展開します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

必要に応じて、以前の調査ラウンドの終了日を選択して、過去の結果にアクセスできます。見る 概念: 履歴データ 。 前のラウンドを表示すると、ダッシュボードにはその時点の現在のスコアが表示され、表示ウィンドウは選択した調査終了日から遡ってカウントされます。

relatedlinks
概念
次のレベル: スコア集計の理解
概念: 履歴データ

FAQ: 従業員が別のチームに異動するとどうなりますか?

各従業員の調査データは、調査開始時点での従業員が属するセグメントに反映されます。

従業員が別のチームに異動したことにより生じた変更は、次回の完全な調査ラウンド中にのみ発生します。たとえば、アクティブなアンケートラウンド中に従業員のマネージャーを変更した場合、そのアンケートラウンドで送信されたスコアとコメントは、以前のマネージャーのダッシュボードに引き続き反映されます。

次の調査ラウンドが始まると、Peakon は従業員が新しいマネージャーに報告するものとみなします。各ドライバーの従業員の最新スコアは新しいマネージャーのダッシュボードに転送され、以前のマネージャーのダッシュボードからは削除されます。従業員の最新のスコアが、新しい調査ラウンドの締め切り日に関して有効期間外 (例: 1 年) の場合、そのスコアは新しいマネージャーのダッシュボードに転送されません。従業員の履歴スコア (最新のスコアより前のスコア) は、前のマネージャーのダッシュボードに残ります。

変更の結果、次の調査が開始されると、両方のダッシュボードで現在のスコアの変化を観察できるようになります。これは、新しいスコアがダッシュボードに入り、可視性ウィンドウが前方に移動することで古いスコアが削除されるため、アクティブな調査中に発生する一般的な動作です。2 つのイベントを組み合わせることで、従業員のスコアが新しいマネージャーのダッシュボードにシームレスかつ機密に統合されます。どちらのダッシュボードの履歴スコアにも変更はありません。

従業員の古いコメントは、前のマネージャーのダッシュボードに残ります。

スコアの転送は、新しいマネージャーのダッシュボードの集計された参加率に貢献します。従業員は、新しいセグメントのアンケートに回答した場合にのみ、ラウンドごとの参加率に貢献します。

例外：遡及

チームを異動する従業員のマネージャー値を遡及的に変更し、そのスコアとコメントを新しいマネージャーのダッシュボードに移動することが可能になります。その場合、新しいマネージャーのダッシュボードには、変更を遡及適用する際に選択した有効期限後の最初の完全な調査ラウンドからの従業員のスコアとコメントが送信されます。これらのスコアとコメントは、以前のマネージャーのダッシュボードからも消えます。

例: 6 月 1 日から 15 日までと 6 月 16 日から 30 日までの 2 回の調査がありました。従業員の新しいマネージャーを 6 月 10 日まで遡って指定したため、6 月 16 日から 30 日までの調査での従業員のスコアとコメントのみが新しいマネージャーに転送されます。

従業員のスコアとコメントを既存のダッシュボードに遡って移動すると、減点や比較によって従業員が危険にさらされるリスクがあります。Peakon でユーザーを管理するには、組織の内部ポリシーとプロセスを参照することをお勧めします。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約

FAQ: マネージャーが既存のチームを引き継ぐと何が起こりますか?

注： このトピックでは、マネージャーがレポートラインを通じてマネージャーになり、既存のチームを引き継ぐ場合に何が起こるかについて説明します。これは、マネージャーの従業員レコードの [管理] タブか

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ら既存のセグメントを割り当てることとは異なります。これにより、マネージャーは従業員を管理せずに既存のセグメントにアクセスできるようになります。

各従業員の調査スコアとコメントは、調査開始時点での従業員のセグメントに反映されます。

既存の調査データを持つ従業員を別のマネージャーに割り当てた場合、次の完全な調査ラウンドまですぐには効果はありません。たとえば、アクティブなアンケートラウンド中に従業員のマネージャーを変更した場合、そのアンケートラウンドで送信されたスコアとコメントは、以前のマネージャーのダッシュボードに引き続き反映されます。新しいマネージャーのダッシュボードは、その調査期間中は空のままになるか、以前のチームのデータが表示されます。

次の調査ラウンドが始まると、Peakon は従業員が新しいマネージャーに報告するものとみなします。各従業員の各ドライバーの最新スコアは新しいマネージャーのダッシュボードに転送され、以前のマネージャーのダッシュボードからは削除されます。新しい調査ラウンドの終了日に関して、最新のスコアのいずれかが有効期間外（例：1 年）である場合、それらのスコアは新しいマネージャーのダッシュボードに転送されません。従業員の過去のスコア（最新のスコアより前のスコア）は、前のマネージャーのダッシュボードに残ります。新しいマネージャーが以前は別のチームを率いており、現在はそのチームが別の誰かに報告している場合、その従業員のスコアについても同じプロセスが行われます。

スコアの転送後、以前のマネージャーのダッシュボードには過去のスコアのみが表示されます。スコアが表示ウィンドウ内で有効な間は、セグメント ヒート マップ内で他のユーザーに表示されます。以前のマネージャーも引き続き履歴ダッシュボードにアクセスできます。 前のマネージャーが会社を辞めたり、従業員を管理しなくなったりすると、ダッシュボードには誰もアクセスできなくなります。

スコアの転送は、新しいマネージャーのダッシュボードの集計された参加率に貢献します。新しいダッシュボードのラウンドごとの参加率は、従業員が新しいセグメントでアンケートに回答し始めたときにのみ更新されます。

例外：遡及

チームを異動する従業員のマネージャー値を遡及的に変更し、そのスコアとコメントを新しいマネージャーのダッシュボードに移動することが可能になります。その場合、新しいマネージャーのダッシュボードには、変更を遡及適用する際に選択した有効日以降の最初の完全な調査ラウンドの従業員のスコアとコメントが送信されます。これらのスコアとコメントは、以前のマネージャーのダッシュボードからも消えます。

例: 6 月 1 日から 15 日までと 6 月 16 日から 30 日までの 2 回の調査がありました。従業員の新しいマネージャーを 6 月 10 日まで遡って設定したため、6 月 16 日から 30 日までの調査のスコアとコメントのみが新しいマネージャーに転送されます。

従業員が遡及後の最初のフルラウンドでアンケートに回答するかどうかに関係なく、最新のスコア (および遡及日に応じた過去のスコア) は新しいマネージャーのセグメントに転送されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約

FAQ: 調査ラウンド外でスコアが変更されたのはなぜですか?

調査ラウンドの終了後、その調査データは通常、スコアがそれ以上変更されることなく、一定期間固定されたままになります。

ただし、場合によってはスコアが変化したことに気付くことがあります。例: アンケートの終了後にダイジェスト メールを受信し、メイン スコアが 7.6 と記載されていますが、ダッシュボードを開いたときのメイン スコアは実際には 7.7 です。

過去の調査ラウンドのスコアは、以下の理由で変更される可能性があります。

- 従業員は、アンケート調査ラウンド終了後の 2 週間のソフトクローズ期間中に遅れて回答を提出します。
- 会社では、従業員のデータを遡及的に特定のセグメントに移動したり、特定のセグメントから移動したりしており、その履歴スコアも一部含まれています。例: 遡及的な部門移動。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 会社では従業員に対して遡及的に退職日を適用したため、従業員の一部の回答が有効期間外になってしまいました。

FAQ: 非アクティブ化されたドライバーは、強度とフォーカス領域の選択に貢献できますか?

強度とフォーカスの計算は、スコア集計プロセスに準拠します。各調査ラウンドの終了時に、データ集約設定で選択した有効期間内の集約データを考慮して計算が行われます。

例: 有効期間が 6 か月の場合、過去 6 か月間の各従業員の最新スコアがドライバー スコアとサブドライバー スコアに反映されます。結果として得られる集計スコアは、各ドライバーとサブドライバーのベンチマークとの差を明らかにします。ベンチマークとの違いは、重点分野と強みを選択する際の重要な要素です。

質問を非アクティブ化し、そのスコアが選択時の強度と焦点に影響しないようにしたい場合は、表示ウィンドウを縮小できます。表示ウィンドウを縮小すると、すべてのダッシュボードのスコアと参加に影響するため、絶対に必要な場合、および後で設定を再度拡大する可能性が低い場合にのみ、表示ウィンドウを縮小することをお勧めします。

フォーカス エリアの管理 権限を持つマネージャーと管理者は、フォーカス エリアを削除したり、必要に応じて独自のフォーカス エリアを選択したりすることもできます。

relatedlinks
概念
コンセプト : 強みと注力分野
コンセプト: スコアの集約
スコア表示ウィンドウの設定

FAQ: 会社が質問を非アクティブ化するとどうなりますか?

- 質問またはドライバーの現在のスコアに表示ウィンドウ内からの応答がある場合は、ダッシュボードに引き続き表示されます。例: 1 年。
- 会社がコア ドライバーの質問 (例: 自律性) を非アクティブ化しても、サブドライバーの質問 (例: 柔軟性とリモート ワーク) を引き続き行う場合、コア ドライバーはダッシュボードとドライバー ページに引き続き表示されます。ドライバーとサブドライバーはどちらも強みまたは重点領域になることができます。ドライバー レベルのスコアは、コア ドライバーとサブ ドライバーの両方の質問からドライバーに関連付けられたすべてのスコアの平均です。
- 新しい調査ラウンドごとに、可視ウィンドウが前方に移動します。非アクティブ化された質問に表示ウィンドウから回答がなくなると、ダッシュボードに表示されなくなります。
- 非アクティブ化された質問は、表示ウィンドウ内でその回答が有効であったすべての履歴ラウンドに表示されます。

FAQ: チームのメンバーを確認するにはどうすればいいですか?

Peakon であなたに報告する従業員のリストを確認するには、Peakon 管理者 (通常は人事チーム内など) に問い合わせてください。

Peakon 管理者が アンケートの権限を受け取った従業員のアクセス リスト を有効にしている場合は、メイン ダッシュボードの **[X / Y** 人の従業員**]** リンクをクリックできます。これにより、組織がダッシュボードに使用している表示ウィンドウ内に、あなたに報告しながらアンケートを受け取った従業員の名前が表示されます。例: 現従業員の場合は 1 年、退職者の場合は 3 か月。

このリストは、組織が選択した集計設定に従うため、管理領域の現在のレポート ラインと必ずしも一致しない場合があります。

relatedlinks
概念
コンセプト: 調査参加報告
参考
FAQ: 参加リストがチーム構造と一致しないのはなぜですか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: スコアの色

このトピックには、マネージャー ダッシュボードのスコアの色に関するよくある質問が記載されています。

Peakon スコア カラーは、緑、灰色、赤の固有の可変フォント カラーを使用して、ドライバー スコアを視覚的に表現および解釈します。

一般的な質問

主なディスプレイの色は何を示していますか?	主な表示色では、高い値を表すために緑の色合いが使用され、緑は良好なパフォーマンスを示します。スコアが下がると、否定的な意味合いを避けるために緑の彩度が低くなり、低いスコアには赤は使用されません。2 色覚 モードでは、このタイプの色覚異常を持つ人に対応するために緑色が青色に置き換えられます。
スコアの上にマウスを移動すると何が起こりますか?	スコアの上にマウスを移動すると、標準的な赤、灰色、緑の色の分布が表示され、ネット プロモーター スコア (NPS) が、推奨者は緑、中立者は灰色、批判者は赤に分類されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアカラー

報告

ヒートマップセグメントを選択

始める前に

セキュリティ: セグメントのアクセス比較。

このタスクについて

セグメント比較のためにヒートマップにサブセグメントを追加できます。サブセグメントは、次の両方の条件を満たす場合にヒート マップで使用できます。

- サブセグメントには、現在の全体的なコンテキストからの従業員が含まれます。例: マーケティング部門にいて、フランスに従業員がいるとします。ヒートマップにはフランスのサブセグメントが表示されます。
- サブセグメントは、現在の全体的なコンテキスト内での可視性要件を満たしています。例: 組織で可視性しきい値として 5 を使用している場合、上記の例のフランスのサブセグメントは、可視性期間中に 5 人を超える人がアンケートに回答した場合にのみ表示されます。

手順

1. 分析 > ヒートマップに移動します。
2. [選択したセグメント] ドロップダウン メニューを選択します。
3. 表示するセグメントを選択してください:

希望するビュー	方法
単一の属性内のすべてのセグメント	その属性の名前の横にある [すべて選択] をクリックします。例: すべての部門セグメントを

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

希望するビュー	方法
	ヒート マップに追加するには、 部門 属性の横にある [すべて選択] をクリックします。 選択を確認した後、次の方法を使用して個々のセグメントを追加することもできます。
複数の属性にわたる特定のセグメント	属性の横にある矢印をクリックして開き、表示するセグメントを選択します。次のいずれかを実行できます。 • 選択したセグメントを確認してヒート マップに追加します。 • 上部のメニューに戻ってさらに個別のセグメントを追加し、選択を確認します。 選択を解除するには、属性の横にある [すべて選択] をクリックします。 選択を解除してセグメントを削除することもできます。

例

次のセグメントをセグメント ヒート マップに追加する必要があります。

- ロンドン (現地事務所)
- パリ (現地事務所)
- ストックホルム (現地事務所)
- EMEA (地域)
- 財務 (部門)

次の手順に従ってください。

1. 分析 > ヒートマップに移動します。
2. **[選択したセグメント]** ドロップダウン メニューを選択します。
3. ローカル オフィス 属性の横にある矢印をクリックします。
4. ロンドン、 パリ、 ストックホルムの セグメントを選択します。
5. 属性の選択に戻るには、**[選択したセグメント]** ドロップダウン メニューの上部にある矢印をクリックします。
6. 地域 属性の横にある矢印をクリックします。
7. *EMEA* を選択します。
8. 属性の選択に戻るには、**[選択したセグメント]** ドロップダウン メニューの上部にある矢印をクリックします。
9. 部門 属性の横にある矢印をクリックします。
10. 財務を選択します。
11. 「**5** つのセグメントを選択」 をクリックして確認し、ヒート マップにセグメントを追加します。

relatedlinks
概念
コンセプト: ヒートマップ

ヒートマップをエクスポートする

始める前に

セグメントの比較へのアクセス

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このタスクについて

ヒート マップ ビューを Microsoft Excel にエクスポートできます。

手順

1. 分析 > ヒートマップに移動します。
2. エクスポートする必要があるセグメントを追加します。
3. [エクスポート] をクリックします。
4. プロンプトが表示されたら、階層を含めるかどうかを選択します。
5. エクスポートの準備ができたら、「ダウンロード」をクリックします。

relatedlinks
概念
コンセプト: ヒートマップ

輸入影響指標

始める前に

セキュリティ:「すべての従業員」 タイプのアクセス グループの 管理 セクション内で 影響メトリックを管理します 。

このタスクについて

組織からメトリックをインポートして、任意のドライバー スコアと比較できます。指標をインポートする場合、値はアカウントの既存のセグメントと一致している必要があります。マネージャー セグメントを除くすべてのセグメントのメトリックをインポートできます。値は、パーセンテージ、増加/減少のパーセンテージ、または正/負の生の値にすることができます。

例: 各国の離職率 (%) をインポートします。グラフには、国セグメントごとに、離職率とドライバー スコア間の散布図とトレンド ラインが表示されます。

手順

1. 管理の > 影響に進みます。
2. 新しい指標を作成するときに、アップロードするセグメントの親属性を選択します。
3. テンプレートをダウンロードし、フィールドに入力します。
4. ファイルをインポートします。

タスクの結果

指定されたセグメントに従業員がいる場合、**Impact** にアクセスできるユーザーは誰でも、インポートした値を表示できるようになりました。

relatedlinks
概念
概念: インパクトメトリクス

コンセプト: エンゲージメントスコア

エンゲージメント スコアは 4 つの標準的な質問で構成されます。

- *[会社名]* を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか?
- 別の組織で同じ職務を提供された場合、*[会社名]* に留まる可能性はどのくらいありますか?
- 全体的に見て、*[会社名]* で働くことにどの程度満足していますか?
- *[会社名]* の製品やサービスを友人や家族に勧める可能性はどのくらいありますか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

エンゲージメント ドライバーとサブドライバーでカスタムの質問を使用している場合、それらもエンゲージメント スコアの一部になります。ベンチマークの精度を高めるには、標準の質問を使用することをお勧めします。

エンゲージメントスコアの計算

注 : このセクションでは、 平均 モードでのエンゲージメント スコアの計算について説明します。質問セットに関係なく、他のすべてのドライバー スコア (平均 モード) に同じ説明を適用できます。

エンゲージメント スコアは、4 つの個別の質問の平均ではなく、各従業員自身のエンゲージメント スコアの平均です。

1. この計算により、4 つのエンゲージメント質問それぞれに対する各従業員の最新のスコアが特定されます。スコアは表示ウィンドウ内に収まっている必要があります。
2. 計算ではこれらのスコアの平均が算出され、従業員ごとのエンゲージメント スコアが算出されます。
3. 各従業員のエンゲージメント スコアは、特定のダッシュボードの平均エンゲージメント スコアに反映されます。

従業員が表示ウィンドウ内でエンゲージメントの質問に複数回回答した場合、スコアは平均化され、積み重ねられることはありません。たとえば、3 か月の期間内に 3 回回答した場合、計算ではスコアの平均が算出され、全体的なエンゲージメント スコアへの貢献度が決定されます。

例

質問	従業員1	従業員2	従業員3
エンゲージメントの核となる質問	10	7	6
信念のサブドライバーの質問	6	7	5
満足度サブドライバーの質問	9	8	-
忠誠心のサブドライバーに関する質問	9	5	4
全体的なエンゲージメントスコア	8.5	6.8 (6.75から切り上げ)	5

ここで、3 つの総合スコアの平均を計算し、このチームのエンゲージメント スコアは 6.8 (6.75 から切り上げ) であると結論付けました。

3 つの従業員スコアを使用して、チーム レベルで独立した質問スコアを決定することもできます。

- エンゲージメントの中心的な質問: 7.7。
- 信念のサブドライバーの質問: 6。
- 満足度サブドライバーの質問: 8.5。
- 忠誠心のサブドライバーの質問: 6。

relatedlinks
概念
次のレベル: スコア集計の理解

コンセプト: eNPSスコア

Net Promoter Score は、行動を予測する能力により、顧客ロイヤルティのゴールドスタンダードとなりました。その結果、従業員ネットプロモータースコア (eNPS) が、組織におけるエンゲージメントの測定方法として最も広く採用されるようになりました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

NPS は広く普及しているため、あらゆるレベルの管理職にプラットフォームを導入することが容易になります。eNPS は、顧客 NPS よりも大幅に低いスコアが表示される傾向があります。これは、人々が職場に対して、購入するサービスよりも高い基準を求める傾向があるためです。

NPS モードのスコアは平均スコアよりも変動が大きいため、取り組みに関する洞察を迅速に得ることができます。

eNPS の質問により、人々はエンゲージメントに影響を与える多くの要素を考慮し、それらを非常に単純な意思決定プロセスに適用します。

eNPS の主な質問は、「*[会社名]* を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか?」です。全体的なスコアに寄与するエンゲージメント結果に関する質問も 3 つあります。

- 別の組織で同じ職務を提供された場合、*[会社名]* に留まる可能性はどのくらいありますか?
- 全体的に見て、*[会社名]* で働くことにどの程度満足していますか?
- *[会社名]* の製品やサービスを友人や家族に勧める可能性はどのくらいありますか?

従業員はこれらの質問に 0 から 10 のスケールで回答します。スコアにより、従業員は質問ごと、および全体的なエンゲージメント ドライバーごとに NPS グループに分類されます。

グループ	行動
批判者 (0-6)	これらの従業員は組織内での自分の役割に大きな疑問を抱いており、積極的に仕事から離れようとしています。従業員の離脱により業績は大きく低下し、他の従業員の士気は低下し、また、大衆に対する会社のイメージも悪くなることが多いです。
受動態 (7-8)	これらの従業員は、積極的に仕事から離れているわけではありませんが、依然として仕事に全力を尽くすことを控えています。受動的な従業員のエンゲージメント フィードバックを確認すると、多くの場合、懸念事項 (「素晴らしい職場ですが...」) が明らかになり、7 ~ 8 が肯定的であっても改善が必要である可能性がある理由が示されます。消極的な従業員は、パフォーマンスが平均以下というわけではありませんが、概して順調に仕事をこなしています。問題を長期間放置すると、組織との関係が希薄になり、消極的な人が批判者になる可能性があります。
プロモーター (9-10)	プロモーターは、組織と自分の役割に非常に熱心に取り組んでいます。彼らはエネルギー、熱意、そして回復力を持って仕事に取り組みます。プロモーターは、期待を超え、継続的に改善していく責任を負います。彼らは、企業目標の社内大使として、他の人の士気を高め、社外にも前向きなメッセージを広めます。従業員データによれば、推奨者は批判者よりも今後 3 か月間に会社に留まる可能性が 3 倍高いことがわかっています。

eNPSスコアの計算

注 : このセクションでは、**NPS** モードでのエンゲージメント スコアの計算について説明します。質問セットに関係なく、他のすべてのドライバー スコア (**NPS** モード) に同じ説明を適用できます。

eNPS スコアを取得するには、 推奨者の割合から 批判者 の割合を引きます。NPS スケールの範囲は -100 から 100 です。計算では正確さを保つために生のパーセンテージが使用されますが、ダッシュボードに表示されるパーセンテージでは四捨五入が使用されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

1. この計算により、4 つのエンゲージメント質問それぞれに対する各従業員の最新のスコアが特定されます。スコアは表示ウィンドウ内に収まっている必要があります。
2. 計算ではこれらのスコアの平均が算出され、従業員ごとのエンゲージメント スコアが算出されます。
3. 各従業員のエンゲージメント スコアは NPS グループに変換されます。例: 従業員の 4 つの質問の平均が 7 の場合、その従業員は **Passives**の割合に貢献します。
4. 推奨 者の割合から 批判者 の割合を差し引いて、最終的な eNPS スコアを算出します。例: 推奨者 40% - 批判者 17% = 23。

考慮事項

平均モードスケールは 0 ~ 10 で、NPS スケールは -100 ~ 100 ですが、1 つのスコアを他のスコアに変換することはできません。NPS の計算では、パッシブ スコア (7 ~ 8) は無視され、パーセンテージのみを使用してスコアが計算されます。方法論の違いにより、ドライバーは NPS モードではベンチマークを下回り、平均モードではベンチマークを上回る場合があり、その逆の場合もあります。ダッシュボードは、データ設定で選択したモードで焦点領域を決定します。

eNPS の強みは、行動の強力な予測力です。従業員が本当の気持ちではなく定義に従って質問に採点することを避けるために、コミュニケーションの方法論に焦点を当てることは避けてください。NPS は、すでに得られた結果を説明することを目的としており、従業員の採点行動を指示するものではありません。スコアを不当に向上させると、データの有用性が無効になります。代わりに、各マネージャーまたはチームの重点分野の改善に焦点を当てます。

コンセプト: 好感度

好感度パーセンテージは、0 ~ 10 のスケールで 7 ~ 10 のスコアが付けられた回答の割合を示すスコア モードです。このパーセンテージは、設定時にダッシュボードにデフォルトで表示されます。

このビューにより、チームは完全なスコア分布を可視化しながら、好意的な回答の数を評価することができます。

スコア分布

スコアは、次の 3 つのカテゴリにわたる回答の分布によってサポートされます。

グループ	行動
不利 (0-3)	このグループの従業員は低いスコアを報告しています。彼らは関心を失ったり、不満を抱いたり、あるいは自分の経験に悪影響を与える課題に直面したりするかもしれません。彼らからのフィードバックでは、重要な問題が浮き彫りになることがよくあります。
中立 (4-6)	これらの従業員は中程度のスコアを与えます。彼らは、注意深さや強い感情の欠如を示すフィードバックを受けて、無関心または不安を感じることがあります。環境の変化に応じて、彼らの見方は肯定的にも否定的にも変化する可能性があります。
好意的 (7-10)	これらの従業員は高いスコアを報告しています。彼らは概ね満足しており、その経験に前向きです。彼らからのフィードバックにより、強みと継続的な投資領域が強化されることがよくあります。

構成

管理者は、 管理 > データ設定 > ダッシュボード の スコア表示 セクションからこれをデフォルトのスコア モードとして設定できます。

設定が完了すると、マネージャーはダッシュボードで好感度のパーセンテージ表示と平均表示を切り替えることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

計算

注 : このセクションでは、好感度の計算方法について説明します。このスコア モードを有効にすると、すべてのドライバー スコアに同じ方法が適用されます。

スコアを計算するには:

- システムは、可視性ウィンドウ内で、関連する質問ごとに各従業員の最新のスコアを識別します。
- スコアは、各回答を不利、中立、有利のいずれかにグループ化します。
- 次に、セグメント全体で好意的な回答の割合 (7 ~ 10) が計算され、 好意度の割合として表示されます。

例: 100 件の回答のうち 65 件が 7 ~ 10 の範囲に該当する場合、好感度は 65% になります。

考慮事項

- このスコア ビューでは、各グループの個別のパーセンテージが切り上げられます。その結果、好感度分布率の合計が 100% を超える可能性があります。
- 好意率の業界ベンチマークは、調査ラウンドが終了した後にのみ表示されます。
- TrueBenchmarkは現在サポートされていません。

コンセプト: ダッシュボードユーザーインターフェースにおける丸め

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) のすべてのバックグラウンド計算では、結果を決定する際に生のスコアが使用されます。ただし、WPEV ではダッシュボードにスコアとパーセンテージを表示するときに四捨五入を使用します。

例: 生のスコアが 7.5632 の場合、ダッシュボードには 7.6 と表示されます。生のスコアが 7.5432 の場合、ダッシュボードには 7.5 と表示されます。

必要に応じて、API を使用して四捨五入されていないスコアをエクスポートできます。開発者ツールでは、四捨五入されていないスコアやパーセンテージも利用できます。

このトピックでは、ユーザー インターフェイスの丸めによって発生する可能性のあるいくつかのエッジケースについて説明します。

シナリオ	説明
あなたのメインスコアは 9.0 です。上位 5% のベンチマーク パーセンタイルも 9.0 以上です。 ただし、ダッシュボードには、スコアがベンチマーク パーセンタイルの上位 10% 内にあることが示されています。	四捨五入されていないエンゲージメント スコアは、四捨五入されていない上位 5% のベンチマーク パーセンタイルによって指定された必要なしきい値を下回っています。 例: メインスコアは 8.96123864 ですが、上位 5% の範囲は 8.97363652 です。ダッシュボードでは両方の数値が 9.0 に切り上げられますが、実際のスコアは上位 5% パーセンタイルのしきい値を 0.01239788 下回っています。
セグメント ヒート マップで [ベンチマークとの差異] 表示オプションを使用しています。 エンゲージメント ドライバーを拡張して、個々のドライバー/サブドライバー スコアごとのベンチマーク差異と、エンゲージメント ドライバーの全体的な差異を表示できるようになりました。 すべての個別のエンゲージメント ドライバーとサブドライバー スコアの差は 0.0 と表示されますが、全体的なエンゲージメント ドライバーの差は 0.1 と表示されます。	ヒート マップではドライバーの質問ごとに 0.0 の差が表示されますが、実際の差は -0.05 から 0.0499 の範囲になります。 全体的なエンゲージメント ドライバーの差 0.1 も四捨五入され、個々のドライバー/サブドライバー スコアに基づいて 0.05 から 0.1499 の範囲になります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

シナリオ	説明
各 NPS カテゴリの従業員の生の割合を計算しました。 Peakon に表示される合計パーセンテージは 100% になりますが、標準の四捨五入ルールを使用する場合は 101% になります。 切り上げまたは切り捨ての際、各 NPS カテゴリに異なる重み付けが適用されますか?	Peakon はパーセンテージを最も近い整数に丸めます。3 つの NPS カテゴリからの四捨五入されたパーセンテージの合計は 100% になる必要があります。 パーセンテージの最初の小数点が 5 以上の場合は切り上げる必要があります。 例: 48.6% は 49% になります。ただし、NPS カテゴリ 3 つすべてに当てはまる場合、合計は 101% になります。 このエッジケースを軽減するために、Peakon は小数点第 1 位が最も低い NPS カテゴリを識別し、それを切り上げるのではなく切り捨てます。
アンケートスケジュールにはアクティブな質問が 6 つあり、アンケートを完了するのにかかるおおよその時間は 2 分と表示されます。 アンケートを開始する前に、追加の質問を 2 つ有効にすると、合計は 8 つになります。 ただし、アンケートを完了するのにかかるおおよその時間は依然として 2 分と表示されます。	Peakon の顧客データによると、各質問に回答するのにかかる平均時間は約 0.25 分です。 質問数に 0.25 分を掛けて、アンケートのおおよその完了時間を計算します。調査の推定では、常に最も近い整数に切り上げます。 上記の計算を使用すると、6 つの質問の回答に 1.5 分かかり、8 つの質問の回答に 2 分かかります。 どちらのバージョンも、スケジュールとアンケートのメールでは約 2 分と表示されます。

コンセプト: ダッシュボードのエクスポート

ダッシュボードの概要にある **[PowerPoint** としてエクスポート] ボタンをクリックすると、ダッシュボードの結果を Microsoft PowerPoint プレゼンテーション形式でエクスポートできます。エクスポートには、表示している質問セットのダッシュボードからの結果が表示されます。

次の質問セットの PowerPoint をエクスポートできます。

- エンゲージメント
- 多様性と包括性。
- 健康と幸福。

質問セットのダッシュボードをエクスポートする場合は、 フル バージョンを エクスポートするか、エクスポートに含めるセクションを選択できる カスタム バージョンを エクスポートするかを選択する必要があります。

エクスポートした結果には、表示するダッシュボードのコンテキストに対応する最新の集計データが表示されます。

エクスポートに表示される参加は、ダッシュボードに表示される集計された質問セットの参加ではなく、集計された調査全体の参加を指します。

セグメントのダッシュボードをエクスポートできるのは、セグメントにコンテキストを設定している場合のみです。エクスポートできるセグメントは、コンテキスト スイッチャー上またはコンテキスト スイッチャーの検索結果に永続的な項目として表示されます。

別のセグメント内のセグメントのビューをエクスポートすることはできません。例: 私のチーム [マネージャー] 内の女性 [性別]。

表示ウィンドウに質問セットのメインスコアの調査データがない場合、質問セットのダッシュボードをエクスポートすることはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
参考：報告
参考
FAQ: ダッシュボードをエクスポートできないのはなぜですか?

コンセプト: ヒートマップ

ヒート マップを使用すると、調査結果をセグメント化し、組織全体の改善領域、パターン、相関関係を特定できます。

ユーザーインターフェース

ヒート マップの一番上の行にはコンテキストの全体的なスコアが表示され、サブセグメントがエリア全体の同じドライバー スコアとどのように比較されるかを確認できます。例: マーケティングのコンテキストにいる場合、ヒート マップでは一番上の行にマーケティング スコアが表示され、その下にサブセグメントが表示されます。

ヒート マップのカラー グラデーションは、結果のデータを視覚化するのに役立ちます。カラースケールはダッシュボードのテーマによって異なります。

- デフォルトの テーマでは、緑、白、赤が表示されます。
- 2型糖尿病の テーマでは、青、白、オレンジが表示されます。

正確なスコアによって、各範囲内の色の強度が決まります。例: 8.1 はパステルグリーンですが、10 は不透明なグリーンです。以下の色の範囲は、両方のダッシュボードの色のテーマに適用されます。

モード	スコア	ラウンドとベンチマークとの差
平均	• 赤: 0 ~ 6.9 • 白 : 7.0 ~ 8.0 • 緑: 8.1 ~ 10	• 赤: -10 ~ -0.3 • 白: -0.2 ~ 0.2 • 緑: 0.3 ~ 10
NPS	• 赤: -100 ~ -21 • 白 : -20 ~ 29 • 緑: 30 ~ 100	• 赤: -200 ~ -5 • 白 : -4 ~ 4 • 緑: 5 ~ 200
好感度	• 赤: 0% ~ 49% • 白 : 50%から54% • 緑: 55% ~ 100%	• 赤: -100 ~ -3 • 白 : -2 ~ 2 • 緑: 3 ~ 100

セグメントの選択

ヒートマップのスコアは、調査中にリアルタイムで更新されます。表示されるセグメントは、各ユーザーのアクセスと、各ユーザーのアクセス可能なビュー内でセグメントが表示要件を満たしているかどうかによって異なります。

サブセグメントは、次の両方の条件を満たす場合にヒート マップで使用できます。

- サブセグメントには、現在の全体的なコンテキストからの従業員が含まれます。例: マーケティング部門にいて、フランスに従業員がいるとします。ヒートマップにはフランスのサブセグメントが表示されます。
- サブセグメントは、現在の全体的なコンテキスト内での可視性要件を満たしています。例: 組織で可視性しきい値として 5 を使用している場合、上記の例のフランスのサブセグメントは、可視性期間中に 5 人を超える人がアンケートに回答した場合にのみ表示されます。

ヒート マップに表示されるセグメントは、調査期間中は固定されます。例外として、従業員のインポートによって自動更新階層に変更が加えられた場合、セグメント ヒート マップには子セグメント セクションの変更が自動的に反映されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

カスタマイズ

表示オプション	説明
表示	[表示] ドロップダウン メニューを使用して、次のビューを切り替えることができます。 • スコア • ベンチマークとの差 • ラウンドとの差 注 : ラウンドの差異表示オプションを使用する場合、 ラウンド終了 ドロップダウン メニューを使用して、比較する調査ラウンドを選択できます。選択できるのは、「質問セット」 ドロップダウン メニューで選択した質問セットからの質問を行ったアンケート ラウンドのみです。例: 組織が特定の調査ラウンドでのみ「多様性と包括性」の質問セットを尋ねた場合、その調査ラウンドは他のすべての質問セットではグレー表示されます。 各質問セットのヒートマップ分析で、ドロップダウン メニューから [四捨五入する差異] を選択すると、選択した質問セットが調査ラウンドの一部として含まれているかどうかを確認できます。
質問集	質問セット ドロップダウン メニューを使用すると、次の質問セットを切り替えることができます (利用可能な場合)。 • エンゲージメント • 多様性と包摂性 • 健康とウェルビーイング • 変革と変化 • オンボーディング • 退職 • COVID-19 • 環境、社会、ガバナンス • 会社に固有の質問 • 価値観に関する質問 各質問セットには、組織で選択された表示期間内であれば最新のスコアが表示されます。これは、最新の調査では出題されなかったものの、まだ対象となるほど最近の質問のスコアが表示されている可能性があることを意味します。
参加率を表示	参加 列には次の内容が表示されます。 • 集計された参加率 (%): 表示期間中にアンケートに回答した従業員の数。 • 最新の参加率 (%): 会社の最新の調査ラウンドで調査回答を提供した従業員の数。 注 : 各セグメント名の横にある人型アイコンの詳細は、集計された参加率 (%) 列の数値に対応しており、全体的な調査完了度を示します。この値は、メインダッシュボードのエンゲージメント スコア参加と同じではありません。
すべて展開する	質問セットを拡張して表示できるようになります: • サブドライバースコア • 個々の質問のスコア 折りたたまれたビューには、ドライバー全体のスコアが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

表示オプション	説明
NPS または 平均モード	NPS モードと平均モードを切り替えることができます。デフォルトの選択は、会社がダッシュボード全体の設定で選択したものになります。

relatedlinks
概念
ヒートマップセグメントを選択
ヒートマップをエクスポートする

コンセプト: ドライバーと質問のスコア

ドライバーは、優れたリーダーシップと健全な職場文化を説明する共通の語彙を提供することで、従業員の感情を分析できるようにする質問のコレクションです。ドライバー スコアを使用すると、フィードバックを分析し、重点領域を特定し、チームのエンゲージメントを向上させるための実用的なアイデアを得ることができます。

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) の質問ライブラリには、次の質問セットからのドライバーが含まれています。

- COVID-19
- カスタムドライバー
- 多様性と包摂
- エンゲージメント
- 健康と幸福
- オンボーディング
- 退職
- 変革と変化

Peakonのスコア計算方法

Peakon は、完了した調査ラウンドごとに集計スコアを更新します。各ドライバーの現在のスコアは、可視性ウィンドウ内であれば、常に各従業員のそのドライバーへの最新の貢献の集計になります。

従業員が新しいアンケートに回答するたびに、各ドライバーの最新のスコアが、現在のスコアに寄与する以前のスコアに置き換えられます。ただし、以前のラウンドのスコア履歴は引き続き表示できます。

主要なエンゲージメント ドライバーを含む各ドライバーには、独自の質問セットが含まれています。ドライバー スコアは、ドライバーに関連する質問の平均ではなく、各従業員自身の総合的なドライバー スコアの平均です。

スコア計算例

この例では、Peakon がエンゲージメント質問セット内の Autonomy ドライバーの全体的なスコアを計算する方法について説明します。可視期間が 1 年だと想像してください。

1. 各調査ラウンドで、Peakon は 3 つの自律性に関する質問 (ドライバーに関する質問 1 つ、サブドライバーに関する質問 2 つ) それぞれについて各従業員の最新のスコアを特定します。
2. Peakon はこれらのスコアのうち、従業員が過去 1 年以内 (正確には 52 週間以内) に提出したスコアのみを保存します。
3. Peakon は各従業員の 3 つのスコアを平均して、Autonomy ドライバー レベルのスコアをすべて算出します。
4. Peakon は、全従業員の Autonomy ドライバー レベルのスコアを平均し、セグメントに応じてチーム レベルまたは会社レベルの Autonomy スコアを算出します。

ここで、Autonomy の柔軟性サブドライバーにカスタム質問を追加して、柔軟性に関する質問が 2 つあるとします。その場合、各従業員の柔軟性サブドライバー スコアは 2 つの質問の平均になります。従業員 1 人あたりの全体的な自律性スコアは、依然として 1 人のドライバーと 2 人のサブドライバーの平均です。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ドライバーダッシュボード

ドライバー ダッシュボードを使用すると、ドライバーの主なスコア、コメント、セグメント間でのスコアの変化について、より詳細な情報を得ることができます。

「ドライバー」 ページ内の各質問カテゴリ タブには、独自のドライバー セットが含まれています。サブドライバーを表示するには、展開アイコンをクリックするか、各ドライバーの下の [サブドライバーを表示] をクリックします。ドライバーまたはサブドライバーをクリックすると、それぞれのダッシュボードが開きます。

ドライバーダッシュボードからは以下を表示できます:

- コメント
- メインスコアベンチマークの詳細
- 注目トピック
- 参加者
- セグメント別スコア

各ドライバー ダッシュボードの [改善] タブでは、ドライバー スコアを向上させるための推奨アクションやその他のリソースを表示することもできます。

relatedlinks
概念
コンセプト: 質問セットダッシュボード

コンセプト: 離職予測レポート

離職予測は、組織内のセグメントにおける離職リスクを特定するのに役立ちます。Peakonが離職リスクを計算する方法の詳細については、以下を参照してください。 コンセプト: 離職予測方法論 。

Peakonの離職予測モデル:

- コストのかかる離職を実際に起こる前に予測し、その理由の可能性についての洞察を提供します。
- 従業員の離職リスクをリアルタイムで推定し、従業員がフィードバックを送信するたびに再計算して最新の状態を維持します。
- 集約されたセグメント レベルのビューとして表示され、個々の従業員の ID を保護しながら、予測の精度を高く維持します。
- エンゲージメント戦略を最適化し、残念な解約を防ぐのに役立ちます。

ナビゲーション

管理者 アクセス グループのユーザーは、以下の領域で離職ヒート マップを利用できます。管理者は、 離職予測 権限を使用して、他のアクセス グループに対してもこれを有効にできます。離職ヒートマップには、表示しているコンテキストのサブセグメントが表示されるため、上級リーダーにとって最も役立ちます。

分野	説明
メイン ダッシュボード	メインダッシュボードには、 離職日 と 離職理由を除くすべてのセグメントの フォーカス セグメント 領域に離職リスクが表示されます。 通常、フォーカス セグメントは、大規模な従業員グループが含まれるダッシュボードに表示されます。
セグメント エリア	完全な離職レポートは、「分析 > セグメント > 離職」で確認できます。このレポートには、離職率に影響を与える 5 つの主な要因ごとに列が表示され、コンテキストとして「退職者」列も表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

解釈

離職レポートの各セグメントに表示されるリスク レベルは 、組織全体の平均離職リスクと比較したセグメントの離職リスクに関係します。

例: マーケティング 部門は、会社内で離職リスクの上位 25% に入ります。

この例では、Peakon が会社内のすべてのセグメントの離職リスクを比較すると、 マーケティング セグメントが上位 25% グループに含まれることがわかります。これは、 マーケティング 部門で従業員が退職する確率が 25% である、またはセグメントの従業員の 25% が退職する (退職リスクはセグメント レベルで表示されます) という意味ではありません。

各セグメントに適用されるリスク レベルは、従業員が今後 6 か月以内に退職する確率の予測を示します。 しかし、退職者は退職の約 9 か月前から警告サインを示し始めることがわかります。

推奨事項

あるセグメントに深刻な離職リスクがある場合でも、必ずしもその従業員が退職するわけではありません。それは単に、組織の他の部分と比較して、離職のリスクが (はるかに) 高いことを意味します。このセグメントにさらに注意を払うことで、リスクを軽減することに貢献できるでしょう。

離職リスクを引き起こす要因に関係なく、総合的なアプローチを使用することをお勧めします。

- 重点領域を特定し、コメントを確認して「理由」を理解しようとします。
- 推奨されるアクションとリソースを確認し、チームに伝える明確なアクション プランを作成します。例: SMART フレームワークを使用すると、目標を特定するのに役立ちます。アクションが共有ダッシュボードと個人ダッシュボードに表示されることを確認します。コミュニケーションでは、マイルストーンや結果を実行したアクションに結び付けて、フィードバック ループを閉じます。
- 従業員とのオープンで透明性のあるコミュニケーションを実現し、フィードバックをどのように受け止めているかを従業員が理解できるようにします。
- 機密性に関する懸念を軽減するために、フィードバックを誰が見ることができるか、Peakon がスコアを集計する方法、コメントがどのように機能するかを明確にします。従業員は、システムが自分の機密性をどのように保護しているかを理解していない場合、またそのことを知らされていない場合、有意義なフィードバックを提供できないか、まったく参加しない可能性があります。
- 人事ビジネス パートナーに、マネージャーがチーム会議で調査結果について話し合うのを支援し、チーム ダッシュボードを共有するよう奨励します。
- 組織の個人用ダッシュボードを有効にすると、従業員は自分の調査結果を追跡し、チームや組織のスコアと比較できるようになります。 見る 個人ダッシュボードを有効にする 手順については。
- より大きなセグメントの場合は、組み合わせ属性を使用して、優先的に取り組むべき領域を特定してみてください。例: 手動で作成された従業員ライフサイクル属性を場所またはジョブ レベルの属性と組み合わせる。 見る 組み合わせ型属性を作成する 手順については。
- 新入社員や在籍期間の短い社員が多いセグメントでは、組織がフィードバックを歓迎し、それに基づいて透明性のある方法で対応していることを示す重要な時期です。

例

例1

例2

例3

例4

離職リスクの計算に寄与する要因については、以下を参照してください。 コンセプト: 離職予測方法論 。 これらの例では、「*Resigned*」列はレポートにコンテキストとしてのみ表示されるため、除外されていることに注意してください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

注：セグメントの構成、つまりセグメントごとの減少リスクが組織のコンプライアンス要件を満たしているかどうかを判断するには、法律顧問に相談してください。お客様は、この機能が意図的であるかどうかにかかわらず、直接的または間接的に差別や差別的な結果を引き起こさないように、この機能の使用に関する設定と従業員への指示を行うことができます。お客様は、差別禁止法に基づいて要求される可能性のある評価、テスト、または文書化を含む、離職予測モデルの使用および離職リスクから生じるあらゆる法的義務を理解し、遵守する責任を負います。

セグメント	リスクレベル	在職期間	参加者	ベンチマーク差
東京	低	• オンボーディング • 初期の成長 • 継続的な成長と定着	• 集計済み • 最新	• エンゲージメント • ロイヤルティー • 成長

貢献ドライバーのスコアはベンチマークを大きく上回っているため、このグループの従業員は、この組織を職場として推奨し、忠誠心を維持し、成長の機会を見出すと述べています。

リスクレベルは低いですが、「最小限」ではありません。これは、一般的に退職する可能性が高い最初の 2 つの在職期間段階のいずれかに従業員の大部分が属していることが原因と考えられます。このセグメントは最新ラウンドでも参加率が低く、今後も減少が続くと懸念される。意欲のない従業員はフィードバックを提供することに興味がないか、自分のフィードバックが重要だと信じていません。

セグメント	リスクレベル	在職期間	参加者	ベンチマーク差
ニューヨーク	平均より上	• オンボーディング • 初期の成長 • 継続的な成長と定着	• 集計済み • 最新	• エンゲージメント • ロイヤルティー • 成長

従業員のほとんどは勤続年数が長いため、職場に定着しています。しかし、貢献ドライバーのスコアはベンチマークをわずかに上回る程度で、最新の調査を完了したのはこのセグメントの 3 分の 2 のみでした。

勤続年数が 2 年を超える従業員は離職リスクが低いものの、このセグメントでは単に現状に満足しすぎて積極的に新しい仕事を探す気力がなく、必ずしも積極的に仕事に取り組んでいない可能性があります。

セグメント	リスクレベル	在職期間	参加者	ベンチマーク差
オークランド	高	• オンボーディング • 初期の成長 • 継続的な成長と定着	• 集計済み • 最新	• エンゲージメント • ロイヤルティー • 成長

この例は一見例 1 と似ているように見えるかもしれませんが、この例の在職期間の分布は例 1 にさらに大きな影響を与えます。全体として、このセグメントには、在職期間と参加という 2 つの潜在的な離職リスク要因があります。

セグメントの 3 分の 1 はオンボーディング段階にあり、通常は離職リスクが高くなります。この段階の従業員はエンゲージメントの兆候がより高いことが多いのですが、3 か月を過ぎるとエンゲージメントが低下する傾向があることが分かっています。全体的に見ると、セグメントのほぼ半数が最初の 2 つの在職期間グループに属していることは、離職リスクに確実に影響を及ぼします。

さらに、このセグメントの参加率が低いことは、このセグメントのかなりの部分が、自分のフィードバックが重要だとは感じていないか、職場の改善に関与するほど関心がないことを示しています。このセグメントには、参加している従業員にとってベンチマークとして非常にプラスの差があります。これは、熱心な新入社員から来るものかもしれませんし、満足して忠実な先輩社員から来るものかもしれません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

セグメント	リスクレベル	在職期間	参加者	ベンチマーク差
パリ	深刻	• オンボーディング • 初期の成長 • 継続的な成長と定着	• 集計済み • 最新	• エンゲージメント • ロイヤルティー • 成長

関連する 3 つのドライバーは、ベンチマークに対して大きなマイナスの差があります。この従業員グループは、会社を勤務先として推奨するつもりはなく、忠誠心も保てず、成長の機会も見出せないということを明確に伝えています。

このセグメントでは、従業員の 3 分の 1 以上が最初の 2 つの在職期間グループに属しており、これも離職リスクに悪影響を及ぼします。全体的に見て、この従業員グループはまだ定着しておらず、主要な要因のスコアはベンチマークを大きく下回っています。

コンセプト: 離職予測方法論

離職予測では、アンケートと従業員データを使用して、会社のセグメントに離職リスク レベルを割り当てます。結果の使用と解釈の詳細については、以下を参照してください。 コンセプト: 離職予測レポート 。

の計算

離職予測では、Peakon データベース内の何百万もの調査データ ポイントにわたる離職行動に基づいてトレーニングされた統計モデルを使用します。セグメントごとの離職リスクを決定する際に、モデルは 5 つの主要な要素を使用し、次の順序に従います。

1. このモデルは従業員あたりの離職リスクを計算します。
2. 次に、モデルは従業員レベルの離職リスクを使用して、各セグメントおよび会社全体の平均離職リスクを計算します。
3. モデルは、各セグメントの平均リスクを会社の平均リスクと比較し、離職リスク レベルを割り当てます。例: マーケティング部門の離職リスクは、組織内の上位 10% に入ります。

重要な要素

要素	説明
エンゲージメント スコア	eNPS の質問に対するベンチマークとの違い:*[あなたの組織]* を勤務先として推奨する可能性はどのくらいありますか*?* eNPS の質問に 0 ~ 6 のスコアを付けた従業員は、9 ~ 10 のスコアを付けた従業員よりも退職する可能性が 3 倍以上高いことがわかりました。 従業員は通常、新しい仕事に初めて着任したときに最も熱心に取り組みます。平均すると、従業員が退職する意思があるかどうかに関わらず、雇用後最初の 2 年間のエンゲージメントは最大 1 ポイント低下します。これは予想されたことであり、在職期間 1 年後に減少率は安定することがよくあります。
ロイヤルティ スコア	忠誠心の質問に対するベンチマークとなる差異: 別の組織で同じ職務を提供された場合、あなたが *[組織]* に留まる可能性はどのくらいありますか*?* 企業に残る従業員の平均ロイヤルティ スコアは、退職する従業員の平均ロイヤルティ スコアより 20% 高くなります。
成長スコア	成長の質問に対するベンチマークとの違い: 私は専門的に成長していると感じています。 この質問は、従業員が個人的成長とキャリア成長を向上させる機会をどのように認識しているかに関するものです。
参加者	集計された最新の調査ラウンドの参加率。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

要素	説明
	退職する従業員の回答率は残留する従業員に比べて 15% 低くなります。アンケート回答の分析によると、アンケートに回答することに興味を示さなくなった従業員は、職場の改善に取り組むことにも興味を示さなくなり、組織を離れるリスクが高くなります。
在職期間	在職期間 (または同等の) 属性に従って組織で費やされた時間。 一般的に、従業員は最初の 2 年以降ではなく、最初の 2 年間に退職する可能性が高くなります。在職期間の 3 か月後が、エンゲージメントが最も低下する時期でもあります。 これは矛盾を生じさせます。表面上は他の在職期間グループに比べて従業員のエンゲージメントが高いのですが、退職する可能性も高いのです。在職期間の長さを計算に考慮に入れると、離職リスクのより正確な指標が得られます。 離職予測機能ではユーザー インターフェースに 3 つの在職期間範囲が表示されますが、予測モデルでは在職期間セグメントをこれらの在職期間範囲にマッピングします。 • 0 ~ 3か月 • 6 か月 • 6 か月 • 6 か月 • 6 か月 • 6 か月 離職モデルでセグメントを在職期間の範囲にマッピングするには、在職期間の範囲のカスタマイズが上記の範囲内に収まるようにしてください。

離職予測ヒート マップには、離職リスクの計算には寄与しませんが、コンテキストとして過去の退職の列も表示されます。「辞職」 列には 、「離職理由」 属性内の 「辞職」 セグメントのデータが表示されます。

離職リスクレベル

つまり、離職モデルは、「各セグメントの離職リスクは、組織内の平均離職リスクと比べてどうなのか」という質問に答えます。解釈と推奨事項については、 コンセプト: 離職予測レポート 。

リスクレベル	セグメントごとの離職リスク
深刻	このセグメントの離職リスクは、組織内の上位 10% に入ります。
高	このセグメントの離職リスクは、組織内の上位 25% に入ります。
平均より上	このセグメントの離職リスクは、組織内の上位 50% に入ります。
低下	このセグメントの離職リスクは、組織の下位 50% にあります。
低	このセグメントの離職リスクは、組織の下位 25% にあります。このセグメントのエンゲージメントは高いです。
最小	このセグメントの離職リスクは、組織の下位 10% にあります。このセグメントのエンゲージメントは高いです。

注： セグメントの構成、つまりセグメントごとの減少リスクが組織のコンプライアンス要件を満たしているかどうかを判断するには、法律顧問に相談してください。お客様は、この機能が意図的であるかどうかにかかわらず、直接的または間接的に差別や差別的な結果を引き起こさないように、この機能の使用に関する設定と従業員への指示を行うことができます。お客様は、差別禁止法に基づいて要求される可能性のある評価、テスト、または文書化を含む、離職予測モデルの使用および離職リスクから生じるあらゆる法的義務を理解し、遵守する責任を負います。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

予測精度の向上

Peakon の離職リスク モデルは、次の場合に最も正確に機能します。

- フィードバックを実行しながら、積極的な調査参加を増やします。
- 傾向とリスクを早期に特定するために、調査頻度を高めます。回答が新しいほど、現在のリスクの予測精度が高まります。
- 標準の忠誠度と成長に関する質問を有効にします。
- 標準の在職期間範囲を使用するか、カスタマイズされた範囲が離職予測モデルが使用する範囲内に収まることを確認します。例: 元々 3 ~ 12 か月の範囲内にあったセグメントを 3 ~ 6 か月と 6 ~ 12 か月に変更すると、両方のセグメントが引き続き範囲内に収まります。ただし、範囲を 3 ~ 13 か月に変更すると、離職モデルはセグメントを適用可能な間隔にマッピングできなくなります。

Peakon では、Attrition Risk 機能が動作するために上記のポイントは必要ありませんが、スコアの精度が向上し、モデルで使用されるデータ セットに貢献します。

コンセプト: キュレーションされたインサイトダッシュボード

Curated Insights ダッシュボードを使用すると、リーダーは特定の期間にわたって、コア質問セットにおける最大の推進要因の変化を追跡できます。ダッシュボードでは、現在のスコアと選択した期間の開始時のスコアを比較します。 Curated Insights ダッシュボードにデータを表示するには、少なくとも 2 回の調査ラウンドからの回答が必要です。

管理者は、グループごとにアクセス制御で Curated Insights を有効化できます。

特徴

ダッシュボードには次のものが含まれます。

- 最新の調査ラウンドの日付。
- 調査への参加の推移。
- 総合スコア、NPS の内訳、選択した期間内のスコア差、コア質問セットのベンチマークとの差。
- 選択した期間内の参加またはスコアの差。
- コア質問セット全体にわたる最大のドライバーの変更。
- 手動で設定したフォーカス領域。

ダッシュボードは次の基準でフィルタリングできます。

- 期間
- NPS または平均モード。

最も大きく変化した推進要因

上級リーダーが [すべてのレポート] コンテキストにいる場合、最大の要因の変更ビューを拡張して、自分に報告するマネージャーのチームを含めることができます。このビューは、上級リーダーがサポートを必要とする可能性のあるチームを特定するのに役立ちます。

例: 上級リーダーの部門で認識ドライバー スコアが低下しました。上級リーダーは、「認識」の下のチームを展開して、部門レベルの認識スコアの低下を引き起こしている特定のチームがあるかどうか、そのため注意が必要であるかどうかを確認できます。

社員の経験サイクル

調査情報は、従業員の育成と維持をサポートするのに役立ちます。

Peakon は、セグメント データと重点領域のパフォーマンス、および従業員の離職リスクの予測を含む詳細なレポートを提供します。

社員の経験サイクル

従業員エクスペリエンス サイクル レポートは、[分析] タブで表示できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

従業員エクスペリエンス サイクルには 4 つの異なるフェーズがあります。各フェーズには、フェーズの時間枠内に収まるセグメントが含まれます。在職期間セグメントの時間範囲を更新すると、セグメントが 1 つのフェーズから別のフェーズにシフトされる可能性があります。エクスペリエンス サイクル フェーズの時間範囲を変更することはできません。

フェーズ	説明
オンボーディング (0 ~ 3か月)	このフェーズから得られる洞察は、オンボーディングの取り組みを調査して、何がうまく機能し、何を改善する必要があるかを把握するのに役立ちます。
初期開発 (3 ~ 24か月)	一般的に、従業員のエンゲージメントは最初の 2 年間に最も高まります。 このフェーズから得られる洞察は、この初期開発期間中に従業員のエンゲージメントに最も影響を与える要因を理解するのに役立ちます。
継続的な成長と定着	このフェーズから得られる洞察は、どの要因が従業員の開発フェーズを延長するかを理解するのに役立ちます。重点分野は、ギャップを特定し、継続的な関与、高いパフォーマンス、組織へのコミットメントを確保するのに役立ちます。
別居 (別居の0 ~ 3か月前)	離職フェーズでは、雇用最終期間中の従業員のアンケート回答を取得します。 重要なのは、このフェーズで、従業員の退職の決定に最も影響を与えた要因についての洞察が得られることです。これらの重点分野に積極的に取り組むことで、将来の離職率を減らすことができます。

WPEV 離職予測モデルは、各フェーズにおける潜在的な離職を理解するのに役立ちます。

社員の経験サイクル

各エクスペリエンス サイクル レポートには次の内容が含まれます。

- サマリー ()
- エンゲージメント スコアと NPS 分布: 各フェーズのエンゲージメント スコアと NPS 分布は、そのフェーズのすべての従業員の平均スコアです。
- ベンチマークとの差異: 状況に応じて、企業レベルのエンゲージメント スコアまたはセグメント レベルのエンゲージメント スコアとの差異。
- フェーズ内の従業員数。
- 参加: 表示ウィンドウ内でスコアに貢献した従業員の数を表示します。現在のコンテキストの可視性ウィンドウの開始または終了は、フェーズ内の個々のセグメントの可視性ウィンドウの開始または終了とは異なる場合があります。
- 重点領域: ベンチマークを上回っているか下回っているドライバー。マネージャーはベンチマークを下回っているドライバーの改善に重点を置くことができます。これらのドライバーは、ダッシュボード上の重点分野や強みと同じではありません。
- フェーズ内のセグメント: 各フェーズ内に含まれるセグメントを開いて、セグメントのダッシュボード ビューを開くことができます。次に、「セグメントとして表示」 をクリックすると、コメント、トピック、焦点領域とともにセグメントのより詳細なビューにアクセスできます。

チームダッシュボードにアクセスできるすべてのユーザーは、エクスペリエンス サイクル レポートを表示できます。表示するのに十分なデータがある場合にのみ、レポートに情報が含まれます。レポートには、アカウントの管理者によって設定されたスコア集計設定と属性が含まれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

従業員のフェーズの分析

新規入社者と退職者を対象とした質問を使用することで、従業員のオンボーディングとオフボーディングのエクスペリエンスに関する追加の洞察を収集できます。オンボーディング フェーズ レポートを使用すると、新入社員が歓迎されていると感じているかどうか、オンボーディング プロセスが適切に機能しているかどうかを把握できます。

考慮事項

- 従業員エクスペリエンス サイクルで適用可能なセグメントを勤続年数の範囲にマッピングするには、勤続年数の範囲のカスタマイズが上記の範囲内に収まるようにしてください。例: 元々 3 ~ 24 か月の範囲内にあったセグメントを 3 ~ 6 か月、6 ~ 12 か月、12 ~ 24 か月に変更した場合でも、すべてのセグメントは引き続きその間隔に適合します。ただし、最後のセグメントを 18 ~ 36 か月に変更すると、従業員エクスペリエンス サイクルでは、そのセグメントを適用可能な間隔にマッピングできなくなります。在職期間の範囲を変更する場合は、それが離職予測モデルに与える影響も考慮することをお勧めします。
- 在職期間と退職日の属性を制限すると、従業員エクスペリエンス サイクルは空の状態を表示します。制限された属性へのアクセス権を持つマネージャーと管理者は、制限されたデータを含むレポートを表示できます。

概念: インパクトメトリクス

インパクト メトリックを使用すると、ドライバー スコアを外部メトリックと比較することで、エンゲージメントへの投資収益率を調べることができます。メトリックをインポートし、任意の質問からのドライバー スコアと比較することができます。

これらは **Impact**の使用例の一部です。

- 離職率 %
- 欠勤
- プロジェクト完了率
- 売上高成長率
- 顧客維持率
- 他のドライバーのスコア
- 顧客満足度 %
- 売上達成率
- ミステリーショップのスコア

仕組み

線形回帰により、 影響 メトリックは、最適な線形 (直線) 関係を適合させることにより、予測子と結果の関係を推定できるようになります。回帰分析により、次の測定値が出力されます。

測定	説明
影響値	影響値は、予測変数と結果変数間の方向と影響を報告する回帰係数です。Peakon ドライバー スコアの 1 ポイントの変化に応じて、メトリックの予想される変化が表示されます。 回帰するメトリックの種類によって、影響値がプラスの結果になるかマイナスの結果になるかが決まります。例: 離職率とエンゲージメントの関係を調べた際にマイナスのスコアが出た場合は、エンゲージメントの高い従業員は退職する可能性が低いため、プラスの結果となります。
説明力	説明力 (統計における R 二乗値) は、回帰モデルがインポートした実際のデータにどの程度適合す

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

測定	説明
	るかを評価します。これは、最初の変数の分散が 2 番目の変数の分散をどの程度説明するかを説明します。 学術研究によれば、12% 以下の値は低いモデル適合性を示し、13% - 25% の値は中程度、26% 以上の値は高いモデル適合性を示します。説明力が高くなるほど、モデルは結果変数の変化をより適切に説明します。これらの境界は低いように思えるかもしれませんが、従業員のエンゲージメントは、指標の成功に貢献する多くの要因の 1 つであることが多いです。

分析

メトリックをインポートすると、グラフにはトレンド ライン、影響スコア、説明力を示す散布図が表示されます。

ダッシュボードの 分析 セクションで 影響 レポートを表示できます。グラフ上の情報はコンテキストに依存し、表示しているセグメントのコンテキストに応じて関係が適応されます。影響 分析を Microsoft Excel にエクスポートすることが可能です。

利用可能なフィルターを使用すると、ページを離れた後、グラフは標準ビューに戻ります。

アクセス

アクセス制御の アクセス統計 セクションで、 影響 権限を有効にすることができます。

推奨事項

調査のストーリーを推進するために、研究上の質問で分析を主導します。例:

- 従業員の健康増進と従業員 1 人あたりの平均欠勤日数の削減の間に関連性はありますか?
- 作業負荷スコアが高いチームは、生産性指標でも高いパフォーマンスを発揮しますか?
- エンゲージメントスコアが高い場所では、応急処置の件数も少ないのでしょうか?
- チームの関与度が高いほど、顧客サービスも向上するのでしょうか?
- 成長スコアが低い部門では従業員の離職率が高くなる可能性が高いでしょうか?

より多くの (30 を超える) 小さな単位から詳細なデータを提供します。

各セグメントに含まれる従業員データが独立しており、重複していないことを確認します。

分析結果を頻繁に複製して、結果の妥当性を高めます。異なる期間にわたって同じ傾向と効果が見つかった場合、その結果は確実であり、偶然ではないことが示されます。

relatedlinks
概念
輸入影響指標

概念: 使用状況メトリクス

背景

分析 内の 使用状況メトリック レポートには、マネージャーに関するデータが提供されます。

- ログイン
- 行動計画
- コメントのやり取り

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

このレポートは、優れたリーダーシップの行動を認識し、チームをサポートするために追加のガイダンスが必要な人を特定するのに役立ちます。

ログイン レポートとアクション プラン レポートの場合、各マネージャーの横にあるアクティビティは、そのマネージャーが管理するセグメントのアクティビティではなく、各マネージャー自身のアクティビティになります。マネージャーが組織内を移動すると、その活動もそれとともに移動します。

コメント インタラクション レポートの場合、各マネージャーの横にあるアクティビティはそのマネージャーのセグメントからのもので、他のマネージャーのアクティビティも含まれる場合があります。例: CEO の すべてのレポート セグメントには、CEO の階層にあるチームの他のマネージャーからのやり取りが表示されます。

ユーザーインターフェース

このレポートには、次のマネージャーが表示されます。

- セグメントまたは会社のダッシュボードにアクセスできます。
- データ可視性のしきい値を超えています。すべてのマネージャーでフィルタリングすることも可能です。
- 表示しているセグメント コンテキストの従業員です。 例: コンテキストを フランス (オフィス所在地)に設定すると、レポートには、自分の従業員レコードのオフィス所在地の値が フランスであるマネージャが表示されます。

カードの見出しをクリックすると、各アクティビティ タイプの詳細情報が表示されます。特定の属性、期間、ダッシュボードの表示設定でレポートをフィルタリングできます。

アクティビティの種類

レポートに表示される情報は、常に選択した期間に関連しています。時間枠オプションの終了点は今日です。例: 先月を選択した場合、その期間中の調査アクティビティに関係なく、今日から 1 か月前までの指標が表示されます。

アクティビティの種類	説明
ログイン	• 少なくとも 1 回ログインしたことがあるマネージャーの割合。 • ログイン回数が最も多いマネージャーと最も少ないマネージャーを含むセグメント。 • アクティブな日数。 • 最後のアクティビティの日付。
アクションプラン	計画されたアクションと完了したアクションを切り替える機能を提供し、次のものを表示します。 • アクションを計画または完了したマネージャーの割合。 • 計画または完了したアクションが最も多いマネージャーと最も少ないマネージャーを含むセグメント。 • 計画され完了したアクションの数。 • 最後に計画されたアクションまたは完了したアクションの日付。 このレポートからアクション プランの内容を エクスポートすることもできます。見る 輸出行動計画 。 マネージャーが作成したアクションを削除した場合でも、そのアクションは使用状況メトリック レポートのアクティビティに引き続き反映されます。 注 : レポートには、マネージャーのセグメントで他のユーザーによって作成されたアクションは表示されません。例: マネージャーのセグメントにアクションを作成すると、レポート内で自分の名前の横にそのアクションが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクティビティの種類	説明
コメントのやり取り	すべてのコメントインタラクション、開始された会話、コメントの確認を切り替える機能を提供します。レポートには次の内容が表示されます。 • インタラクションのあるコメントの割合。 • コメントインタラクションが最も多いセグメントと最も少ないセグメント。 • マネージャーのセグメントごとのインタラクションの合計数。 • マネージャーのセグメントごとに、インタラクションのあるコメントからの NPS 分布。 このレポートで利用可能なコメントの数は、選択した期間中に実行された調査からのものです。 このレポートでは、パーセンテージと数値の形式を切り替えることができ、また、マネージャーの直属のレポートとすべてのレポートのセグメントを切り替えることができます。 1 つのコメントに対するやり取りは 1 件の返信としてカウントされます。他のマネージャーが会話に参加すると、レポートにはマネージャーごとに 1 件の返信が表示されます。 このレポートでは、内部メモはインタラクションとしてカウントされません。 エクスポート機能には、従来のエクスポート機能の情報と、個々のマネージャーごとのコメントのやり取りを含む追加のタブが含まれています。

エクスポート

アクティビティのカードを開いて [エクスポート]をクリックすると、各アクティビティ タイプを Microsoft Excel にエクスポートできます。

アクション プラン レポートをエクスポートすると、ファイルの 2 番目のタブに各マネージャーが作成したアクションが追加で含まれます。 見る 輸出行動計画 詳細についてはこちらをご覧ください。

アクセス

アクセス制御の各グループの 管理 セクション内で、 使用状況メトリック へのアクセスを構成できます。

relatedlinks
参考
FAQ: 特定のアクションが使用状況メトリックに表示されないのはなぜですか?

参考：報告

レポートまたはダッシュボードの名前	説明
メインダッシュボード	集計された結果の概要。次の内容が含まれます。 • 質問セットの主なスコア。 • NPS の内訳。 • ベンチマークとの差 • スコアの経時的変化 • 参加者 • 重点分野と強み • 優先順位の高いセグメント • 強調表示されたコメント

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

レポートまたはダッシュボードの名前	説明
	• 強調表示されたトピック
ダッシュボードの概要 PowerPoint	PowerPoint レポートには、ダッシュボードの概要項目と質問のスコアが含まれます。エクスポートは、エンゲージメント、多様性とインクルージョン、健康と幸福に関する質問セットで利用できます。
キュレーション済インサイト	Curated Insights レポートは、上級リーダーに次の情報を提供します。 • 時間の経過に伴う全体的な調査参加状況。 • 複数のコア質問セットにわたる、時間の経過に伴うスコア。 • 最も大きく変化した推進要因 • 最大のドライバー変更を展開し、サブチームの関連ドライバー スコアを表示する機能。
セグメントヒートマップ	セグメント ヒート マップを使用すると、次の項目に基づいて 1 つのビューでセグメントを比較できます。 • スコア • ベンチマークとの差 • 前回のラウンドとの差 このレポートを Excel 形式でエクスポートすることもできます。
セグメントカード	カード ビューでは、次のセグメントをより視覚的に比較できます。 • 推進要因のスコア • 経時的なエンゲージメントスコア • ベンチマークとの差 • 参加者
離職率報告	離職レポートには、調査データに基づいてセグメントごとに予測される離職リスクが表示されます。
ドライバースコアページ	ドライバーのスコアを1ページで確認できます。
質問のスコア	個々の質問のスコアを 1 ページで表示できます。
社員の経験サイクル	従業員エクスペリエンス サイクルには 4 つのレポートが含まれます。 • オンボーディング（開始後0～1か月）。 • 初期開発（開始後3～24か月）。 • 継続的な開発と維持（開始後 24 か月以上）。 • 別居（出発の3か月前まで）。
使用状況メトリックス	使用状況メトリックには次のデータが表示されます: • アクションプラン • コメントのやり取り

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

レポートまたはダッシュボードの名前	説明
	• ダッシュボードのアクティビティ レポートを使用して、マネージャーがツールをどのように使用しているかを把握します。
影響指標	外部メトリックをインポートして、データを会社の調査スコアと比較します。例: 報酬ドライバーのスコアが顧客満足度に与える影響 (%)。

参照: スコアビュー

管理者は、ダッシュボードでの全体スコアとスコア分布の表示方法を制御できます。各スコア表示モードでは、スコアの計算および表示方法が異なります。

スコア表示オプション

スコア表示	表示されたスコア	配布タイプ	計算	使用事例
NPS 分布による平均スコア *(デフォルト)*。	平均スコア。NPS スコアとして表示する切り替えオプション付き。	NPS (批判者0 ~ 6人、中立者7 ~ 8人、推奨者9 ~ 10人)	4 つのエンゲージメントの質問に対する各従業員の最新のスコアの平均を計算します。各従業員の平均はチームの平均を計算するために使用されます。平均スコアは、各 NPS カテゴリの回答数の内訳とともに表示されます。	正確なスコアの動きを追跡し、NPS グループを表示してエンゲージメント行動を解釈する場合に使用します。
好感度分布による平均スコア。	平均スコア。好感度パーセンテージとして表示する切り替えオプション付き。	好感度 (0 ~ 3 : 不利、4 ~ 6 : 中立、7 ~ 10 : 好意的)	同上。平均値は、好感度カテゴリの回答の内訳とともに表示されます。	平均スコアが望ましいが、スコア範囲の一般的な解釈が役立つ場合に使用します。
NPS 分布を含む NPS スコア。	NPS スコア (範囲: 100 ~ 100)。平均スコアとして表示する切り替えオプション付き。	NPS (批判者0 ~ 6人、中立者7 ~ 8人、推奨者9 ~ 10人)	4 つのエンゲージメントの質問にわたる各従業員の平均スコアを特定します。各スコアは NPS グループにマッピングされます。NPS スコアは、推奨者の割合から批判者の割合を差し引いて計算されます。パッシブは最終スコアから除外されます。	広く認知されている eNPS メトリックを使用してエンゲージメント パフォーマンスをベンチマークする場合に使用します。
好感度分布による好感度パーセンテージ。	好感度パーセンテージ (回答スコア 7 ~ 10)。平均スコアとして表	好感度 (0 ~ 3 : 不利、4 ~ 6 : 中立、7 ~ 10 : 好意的)	7 ~ 10 の範囲にある個々の回答 (平均ではありません) の割合を計算します。結果は好感度パーセンテージ	利害関係者が 5 段階評価や好感度レポートに精通してい

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

スコア表示	表示されたスコア	配布タイプ	計算	使用事例
	示する切り替えオプション付き。		として表示されます。分布は、すべての回答が好ましくない、中立的、または好ましいカテゴリにどのように分類されるかを示します。	る場合に使用します。肯定的な感情の割合によるレポートに最適です。

考慮事項

- 好感度パーセンテージと配分はパーセンテージを切り上げます。その結果、不利、中立、有利の割合の合計が 100% を超える場合があります。
- NPS モードでは、スコア計算からパッシブ (7～8) を除外します。これにより、平均ビューや好感度ビューと比較した場合に解釈に違いが生じる可能性があります。
- 平均スコアと NPS スコアは異なる方法を使用して計算されます。切り替えると、ベンチマークの上または下に表示されるドライバーが変わる場合があります。

FAQ: ダッシュボードをエクスポートできないのはなぜですか?

Peakon を使用すると、セグメントのダッシュボードを PowerPoint にエクスポートできます。直接管理しているセグメント、または管理している親セグメントの子セグメントをエクスポートできます。つまり、セグメントのダッシュボードの結果をエクスポートするには、セグメント ヒート マップでセグメントを表示するだけでなく、セグメントを明示的に管理する必要があります。

管理するセグメントは、コンテキスト スイッチャー上またはコンテキスト スイッチャーの検索結果に永続的な項目として表示されます。これらのセグメントを選択すると、選択したセグメントの従業員コホート全体のアンケート回答を表示できます。

セグメントのマネージャーになるには、次の条件の 1 つが満たされている必要があります。

- 管理者があなたをセグメントのマネージャーとして設定します。
- 管理者は 2 つの属性間の階層を作成し、ユーザーを親セグメントのマネージャーとして割り当てることで、すべての子セグメントに対する完全な管理アクセス権も付与します。例: ビジネス ユニット属性は、部門属性の親属性です。ビジネス ユニット属性からセグメントを管理する場合は、従業員の 100% が親セグメントにも属している部門セグメントも管理することになります。

セグメントのダッシュボードを別のセグメント ビュー内にエクスポートすることはできません。例:「自分のチーム [マネージャー]」セグメントを管理し、セグメント ヒート マップでチームのサブセグメントを開きます。ただし、開いたサブセグメントの管理者の場合は、[このセグメントとして表示] ボタンが表示されます。このボタンをクリックすると、ダッシュボードのコンテキストが管理対象セグメントに切り替わり、そこからエクスポートできるようになります。

[このセグメントとして表示] ボタンが表示されない場合は、ヒート マップで開いたサブセグメントのセグメント マネージャーとして設定されていないことを意味します。

relatedlinks
概念
コンセプト: ダッシュボードのエクスポート

FAQ: ヒート マップにこのマネージャーのセグメントが表示されるのはなぜですか?

セグメント ヒート マップに表示されるセグメントはコンテキストに依存します。つまり、ダッシュボードの左上隅にあるコンテキストが設定されているセグメントに準拠します。

ヒート マップには、選択したダッシュボード コンテキストにも含まれる従業員を含むセグメントが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

場合によっては、階層内で自分より上位のリーダーのセグメントが表示されることがあります。表示されるセグメントは完全なセグメントではなく、選択したダッシュボード コンテキストの一部である従業員も含まれるセグメントの一部です。

エッジケース : **CEO**セグメント

まれに、CEO (または同等の役職) のセグメントがマネージャーのセグメント ヒート マップに表示される場合があります。

これは通常、組織にマネージャー属性の値が設定されていない従業員がいて、その従業員レコードのマネージャー フィールドが空になっている場合に発生します。

すべての従業員 (CEO 自身を除く) が CEO に至る上位階層に含まれるように構成した場合にのみ、システムは CEO を決定できます。この自然な階層がなければ、システムは他のセグメントと同様に、マネージャー ヒート マップに CEO セグメントの一部を表示します。

いずれにしても、マネージャーはセグメント全体にアクセスすることはできません。選択したセグメントのコンテキストに基づいて、アクセスできる部分のみを表示できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: ヒートマップ

コメント

セットアップの考慮事項: コメント

このトピックは、Workday Peakon Employee Voice (WPEV) でのコメントの構成と使用を計画する際の意思決定に役立ちます。それは次のように説明しています:

- なぜ設定するのか。
- それが Workday の残りの部分とどのように適合するか。
- 下流への影響と製品間の相互作用。
- セキュリティ要件とビジネス プロセスの構成。
- 実装前に考慮すべき質問と制限事項。

完全な構成の詳細については、詳細なタスク手順を参照してください。

それは何なのか

コメントは機密情報であり、調査参加者からのプロセス、製品、文化に関する書面によるフィードバックとアイデアです。

ビジネス上のメリット

- 経営陣が従業員のコメントに応じて建設的な対話を行えるようにします。
- 従業員がアンケートスコアに関する背景情報を提供できるようにします。
- マネージャーと人事リーダーがフィードバックを認識し、チームのエンゲージメントを向上させるためのアクションをとれるようにします。
- リーダーが職場での潜在的な不正行為を監視し、迅速に対処できるように支援します。
- マネージャーが従業員のコメントを分析し、組織内の人々にとって重要な問題に関連する重要なテーマと全体的な感情を特定できるようにします。
- 大量のコメントを共通のテーマ (トピック) に集約することで、これらのテーマに関する感情を理解し、問題に対処するための措置を講じ、エンゲージメントを向上させることができます。
- コメントの確認と返答を通じて従業員と関わり、調査への参加を促進します。
- 従業員とのエンゲージメントを高めることで、従業員の離職率を削減します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 強調表示されたコメントを使用して、関連性と実行可能性に基づいて最も重要な従業員の問題を表示します。
- マネージャーは、内部メモを追加して、リーダーシップのある同僚にコメントを伝え、従業員の問題を解決したり質問に答えたりすることができます。

ユースケース

- 調査参加者は、各調査の質問に対してフィードバックコメントを残すことができます。
- 管理者はコメントを承認できます。
- マネージャーは、コメントで提起された問題に対処するための アクション を作成できます。
- リーダーシップは、従業員のコメントを分析し、組織内の人々にとって重要な問題に関連する重要なテーマと全体的な感情を特定できます。
- マネージャーは、従業員の問題やアイデアに対処するための会話を開始し、組織のプロセスを改善できます。

検討すべき質問

質問	考慮事項
従業員の感情に関連するテーマや問題をどのように特定しますか?	WPEV は機械学習アルゴリズムを使用してコメントを分析し、重要なテーマと問題を特定して トピックにグループ化します。トピックと強調表示されたコメントは、大量のコメントを管理し、フィードバックに対応するのに役立ちます。
アンケート参加者からのコメントにアクセスできるユーザーをどのように制御しますか?	カスタム アクセス制御グループを作成できます。 WPEV は、管理者、人事リーダー、上級リーダーのセキュリティ グループに、コメントを含む会社内のすべての従業員へのアクセスを提供します。 マネージャーのアクセス制御グループは、レポート ラインまたは管理対象セグメントを通じて管理する従業員からのコメントにアクセスできます。 1 人のドライバーのみに企業レベルのアクセスを許可する専門家アクセスを設定することもできます。例: 環境 ドライバー内の質問に対するコメントにアクセスする必要がある施設管理者。
管理者が設定した優先言語とは異なる言語で送信されたコメントをどのように管理しますか?	コメントを組織内の管理者の優先言語に翻訳できます。例: マネージャーが英語で WPEV を使用していて、フランス語でコメントを受け取った場合、マネージャーはそのコメントを翻訳できます。WPEV は、コメントを翻訳するためのサブプロセッサとして Google LLC を使用します。
管理者が従業員のコメントから従業員を特定できないようにするには、どうすればよいでしょうか?	コメントの表示しきい値を使用すると、マネージャーがコメントを表示するために必要なセグメント内の従業員の最小数を設定できます。可視性のしきい値は、管理者がどの従業員がコメントを作成したかを推測できないようにすることで、従業員の機密性を維持するのに役立ちます。 しきい値を低く設定すると、誰がコメントを残したかを推測しやすくなりますが、小規模なチームの場合は必要な場合があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

質問	考慮事項
	また、マネージャーがコメントを閲覧できるようになるまでに、アンケート ラウンドで受信するアンケート回答の数を設定することもできます。
大量のコメントをどのように管理しますか?	強みや重点分野に応じてコメントを表示できます。特に役立つコメントは、次の内容が含まれているため強調表示されます。 • 約140文字。 • 直接アドバイス。 • 極端なスコア。例: スコアがゼロ。 セマンティック検索を使用すると、検索用語に対する意味的関連性に基づいてランク付けされたコメントを検索して表示できます。 特定のドライバー、NPS カテゴリ、インタラクションに対して、一般的な検索およびフィルタリング オプションを使用することもできます。
非建設的なコメントに対処できるよう、マネージャーをどのようにサポートしたいですか?	マネージャーが、以下の基準でフィルターされたスコアを含む NPS カテゴリ別にコメントをフィルターできるようにすることができます。 • 批判者 • 中立者 • 推進者 強調表示されたコメントを使用して、最も影響力のあるフィードバックを並べ替えます。 非建設的なコメントにどのように対応するかについて、マネージャー向けのトレーニング資料やサポートを提供することもできます。
デリケートなコメントをどのように管理しますか?	WPEV は、監視されカスタマイズ可能な単語リストの単語がコメントに含まれている場合に、そのコメントを機密情報としてフラグ付けします。フラグが付けられたコメントにより、コメントに差別や不正行為の例が含まれている場合に対処できるようになります。 アクセス制御グループを使用すると、管理者がコメントを機密としてマークしたり、マークを解除したりできるようになります。

推奨事項

- アクセス 制御設定を使用して、異なるタイムゾーンにある小規模グループまたはチームのマネージャーによる コメントへのリアルタイム アクセス を無効にします。この構成により、小規模チームのマネージャーは、コメントを受信したタイミングに基づいて誰がコメントを作成したかを推測できなくなります。
- 建設的でないコメントの数を減らすために、次のことをお勧めします。
    - 建設的なフィードバックを最大限に得るために、カスタムの非標準の質問で使用する言葉遣いには注意してください。例:「信頼はチームワークに不可欠であり、私たちは信頼し合うチームを持っています」のように、質問を表現するときに誘導的な言葉を使用しないでください。
    - 利用可能な WPEV 標準の質問を使用して、有用で実用的な回答を引き出します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

要件

影響はありません。

制限事項

スペシャリスト アクセス グループは、有効なドライバーを使用して、会社レベルのダッシュボードへのアクセスを自動的に提供します。スペシャリスト アクセス ユーザーに対して自由形式のコメント設定を有効にすると、そのユーザーはすべての自由形式のコメントを表示できるようになります。

テナント設定

影響はありません。

セキュリティ

管理対象従業員 グループのリーダーは、割り当てられたエリアの従業員からのコメントにのみアクセスできます。全従業員 グループのリーダーには会社レベルのアクセス権があります。

ビジネスプロセス

影響はありません。

報告

部下	考慮事項
マネージャの使用状況を表示	各チームリーダーが従業員のフィードバックに基づいてどのようにアクションを作成するかについての使用状況メトリックを表示します。レポートには、コメントに対する各マネージャーからの謝辞と返信が含まれます。
コメントインタラクションの使用	マネージャーが確認機能と会話機能をどのように使用するかについて説明します。 レポートには次のデータが含まれています: • 送信された確認応答の数。 • 会話内のコメントに対する一意の返信の数。 • 承認と会話の合計で構成される、コメントインタラクションの合計。

統合

Slack と WPEV を直接統合して、従業員がアンケートの通知を受信したり、対応が必要なコメントをマネージャーに通知したりできるようにすることができます。

つながりとタッチポイント

Workday は、テナント内の構成関係を理解するのに役立つリソースを含むタッチポイント キットを提供しています。Workday コミュニティで Workday タッチポイント キット の詳細をご覧ください。

relatedlinks
概念
次のレベル：コメントの価値

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

センシティブなコメントの監視を設定する

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

ダッシュボードを設定して、従業員からの機密性の高いフィードバックを監視し、指定された人に対してアラートを作成できます。監視を行うことで、差別や不正行為があった場合に措置を講じることができます。

標準の概念名は編集できませんが、各概念内の監視対象の単語を追加または削除することはできます。

機密コメントの監視を有効にすると、古いコメントは強調表示されますが、管理者はそれに関するアラートを受信しません。

手順

1. 管理に移動します。
2. データ設定を選択します。
3. 「機密コメントオン」 アイコンをクリックします。
4. (オプション) 既存のコンセプトにキーワード、バリエーション、同義語を追加するには:
    a. データ設定を選択します。
    b. 「センシティブなコメント」 タブを選択します。
    c. 監視対象の単語やフレーズを表示するには、機密コメント コンセプトのドロップダウン矢印をクリックします。
    d. リストの一番下までスクロールし、ターゲット言語を選択して、監視対象の単語をコンセプトに追加します。

    注 : Workday Peakon Employee Voice (WPEV) は、コメント内の語幹と語幹のバリエーションまたは同義語の両方を検出します。監視対象の単語を既存の概念に追加する場合は、監視対象の単語として語幹単語を追加することをお勧めします。例:*harass* という単語を追加すると、WPEV は *harassment* や *harassed*という単語を含むコメントを検出するようになります。デリケートなキーワードの語幹が不明な場合は、キーワードの他のバージョンを追加して、Peakon による検出を確実に行うことができます。
5. (オプション) カスタム概念と監視対象の単語を追加するには:
    a. データ設定を選択します。
    b. 「センシティブなコメント」 タブを選択します。
    c. カスタムコンセプトを追加
    d. コンセプト名を追加します。例: マネーロンダリング。
    e. 監視対象の語句
    f. 「ターゲット言語」 ドロップダウンリストから言語を選択します。 従業員がアンケートに回答する言語ごとに、個別の監視対象単語を追加します。

次のタスク

マネージャーレベルのアクセス制御グループで、次の機密コメント権限を確認します。

- 慎重に扱うべきコメントとしてマーク
- 慎重に扱うべきコメントとしてマーク

「機密コメントの表示」 権限では、機密コメントへのアクセスが禁止されるわけではないことに注意してください。この権限がない場合、コメントアクセス権を持つ管理者は機密コメントを閲覧できますが、機密コメントとして明示的に表示されません。

会社レベルのアクセス制御グループで、次の機密コメント権限を確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 慎重に扱うべきコメントの通知を受信する
- デリケートなコメントを修正する

relatedlinks
概念
コンセプト: センシティブなコメント
慎重に扱うべきコメント
参考
参考: センシティブなコメントでサポートされている言語

キーワードトピックを削除する

始める前に

コメントへのアクセス。

このタスクについて

場合によっては、特定のトピックは従業員のコメントのテーマを理解するのに役立たないことがあります。ダッシュボードからトピックを削除すると、今後その単語によるトピックの生成が停止されます。特定のトピックを削除する理由についてのフィードバックを提供することもできます。これは、アルゴリズムが将来的にさらに意味のあるトピックを生成するための学習に役立ちます。

管理者がトピックを削除すると、すべてのコンテキストとマネージャー ビューからトピックが削除されます。

マネージャーがトピックを削除する場合、自分のビューからのみトピックが削除されるため、従業員のコメントを解釈するのに役立つトピックに焦点を絞る柔軟性が得られます。

トピックの削除は言語間で機能します。例: 英語で 「フィードバック」 という単語を削除したが、それがフランス語でもトピックとして表示される場合は、両方のバージョンが削除されます。このプロセスは、言語間で正確な単語が一致する場合にのみ適用されます。

Peakon ではセマンティック トピックに使用可能なテーマが事前に定義されているため、セマンティック トピックからトピックを削除することはできません。

手順

1. **[Insights]** タブの左側のサイドバーにある **[トピック]** ページに移動します。
2. トピックのダッシュボードを開いてゴミ箱アイコンをクリックするか、メイントピックページのトピック抜粋にマウスを移動してゴミ箱アイコンをクリックします。
3. 「はい、リモートで実行します」を クリックして確認します。

タスクの結果

トピックを除外すると、そのテーマと抜粋も トピック ページに表示されなくなります。

トピックを削除した場合、メインの トピック ページの下部に「 除外されたトピック 」セクションが表示されます。

トピックの除外を元に戻すことは可能ですが、既存のラウンドのトピックは再生成されません。除外されたトピックを削除すると、必要な基準を満たしている場合、WPEV は将来の調査ラウンドでそのトピックを再度トピックとして生成できるようになります。

トピックの除外を元に戻すには、**[除外されたトピックの編集]**をクリックし、除外されたトピックの横にある **[削除]** をクリックします。

relatedlinks
概念
コンセプト: コメントのキーワードトピック

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: キーワードトピック分析

コメントのセマンティック検索を有効にする

始める前に

管理者アクセス。

このタスクについて

セマンティック検索により、リーダーは意味に基づいてコメントを検索し、検索フレーズに対する意味的関連性に基づいて結果をランク付けできます。

セマンティック検索では、コメントを処理するためにサードパーティのツールを使用します。この機能を有効にするには、サブプロセッサの使用に同意することを確認する必要があります。

セマンティック検索は、トークン化されたコメント テキストと検索クエリ テキストを埋め込みに変換するグローバル テキスト埋め込みモデルを活用しています。コメントに関連付けられた埋め込みと ID (コメント テキストなし) は、Workday のサブプロセッサによってホストされるデータベースに仮名データとして保存され、エンド ユーザーがコメント検索を実行すると、埋め込みバージョンの検索クエリでクエリが実行されます。サブプロセッサーは、コメントの背後にいる従業員や企業を特定することはできません。

手順

1. 管理 > > アカウント > データコントロールに移動します。
2. **[データ処理]**の下で、**[セマンティック検索]** ボックスをオンにします。
3. 表示されるポップアップでデータ処理に同意します。

タスクの結果

セマンティック検索を有効にすると、管理者およびシニアリーダーのアクセス制御グループのメンバー (コメントにアクセスできる場合) はすぐにセマンティック検索タブを表示できます。必要に応じて、他のアクセス制御グループに対して セマンティック検索を使用したコメントの検索 権限を有効にすることができます。

relatedlinks
概念
コンセプト: コメントのセマンティック検索
Workday Peakon 従業員の声セマンティック検索

コメント表示のしきい値

始める前に

セキュリティ: しきい値設定を設定できるのは、 管理者 グループのメンバーのみです。

このタスクについて

コメントは、従業員からのフィードバックの中で最も実用的な部分であることが多いです。コメントは会社レベルのビューで表示できるほか、従業員が属するセグメントが表示しきい値を満たしている場合は、そのセグメントでも表示できます。管理者以外のユーザーは、これらのアクションへのアクセス権がある場合に限り、自分が管理するセグメントからのコメントを表示して返信できます。

コメントの機密性設定をどのように構成したかを従業員に伝え、従業員がコメントを提供する際に十分な情報に基づいた決定を下せるようにします。

コメント可視化プロセスは、各従業員の機密性を維持しながら、できるだけ多くのコメントを明らかにすることを目的としています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

表示設定は、従業員がコメントを送信することとは関係がなく、また必須でもありません。代わりに、セグメントでコメントが表示されるまでにアンケートに回答する必要がある従業員の数を制御できます。

1. 特定のセグメントには、その従業員からの回答のみが保持されます。
2. 選択した表示期間（前回の調査日から）に回答した従業員の数が表示しきい値を下回る場合、コメントは表示されません。
3. コメントは、調査対象の従業員数と回答した従業員数がコメントの表示しきい値を超える調査ラウンドでのみ表示されます。
4. コメントは、セグメントが別のセグメントと競合しない調査ラウンドでのみ表示されます。

手順

1. **[管理] > > [データ] > [設定] > > [コメント]**に移動します。
2. セグメント と 応答の 設定を設定します。

設定	説明
セグメント	セグメント内のコメントを表示するために必要な応答数を制御します。この設定は、 回答数 設定の上限であり、調査ごとに機能します。
回答数	特定のラウンドのコメントを表示するために、そのラウンドで何人の従業員がアンケートに回答する必要があるかを制御します。2 つの設定を組み合わせることで、夏休みなど参加者が少ない期間の機密性リスクを軽減できます。 この設定はアンケートごとに機能し、セグメントのコメント表示しきい値を超えることはできません。

例

表示期間は 1 年間です。セグメントのコメント表示しきい値を 6 に設定すると、過去 1 年間に 6 人以上の従業員がアンケートに回答したセグメントにコメントが表示されます。

さらに、返信のコメント表示しきい値を 3 に設定します。過去 1 年間に少なくとも 6 人の従業員が回答し、そのうち少なくとも 3 人の従業員がそのラウンドでアンケートに回答した場合、セグメントにコメントが表示されます。

コメントの翻訳を有効にする

始める前に

セキュリティ: 管理者 アクセス。

このタスクについて

管理者は、コメントを組織のマネージャーやリーダーの優先言語に自動的に翻訳できるようにすることができます。

手順

1. 管理 > > アカウント > データコントロールに移動します。
2. 「コメントの翻訳」 セクションで、「コメントの翻訳設定を有効にする」 チェックボックスをオンにします。
3. 変更を保存

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タスクの結果

マネージャーとリーダーは、個人のダッシュボードで、設定された言語に自動翻訳されたすべてのコメントを表示できます。

relatedlinks
概念
コンセプト：AIコメント翻訳
タスク
コメント翻訳の設定

コメント翻訳の設定

始める前に

セキュリティ

- Peakon のマネージャーダッシュボードへのアクセス。
- アクセス ドライバーのコメントの アクセス許可。

このタスクについて

Peakon ですべてのアンケートコメントをダッシュボードの言語に自動的に一括翻訳するか、個々のコメントを手動で翻訳するオプションを付けて元の形式で表示するかを選択できます。

手順

1. ダッシュボードの右上隅にあるプロフィール写真またはイニシャルをクリックします。
2. ドロップダウンメニューから 「プロフィール」 を選択します。
3. 「コメント翻訳」 セクションで希望するオプションを選択します。

オプション	説明
コメントを個別に手動で翻訳する	コメントは元の言語で表示され、各コメントには [ダッシュボードの言語] に翻訳 (例: 英語に翻訳) ボタンが表示されます。
コメントを英語に自動翻訳する	すべてのコメントがダッシュボードの言語で自動的に表示され、各コメントには [元のコメントを表示] ボタンが表示されます。

4. 変更を保存

コメント要約の設定

始める前に

セキュリティ: 管理者 アクセス。

このタスクについて

管理者は、ダッシュボードのコンテキストやフィルターされたビューで、多数のコメントの簡潔な要約を生成できます。

手順

1. 管理 > > アカウント > データコントロールに移動します。
2. 「コメントの翻訳」 セクションで、「コメントの概要設定を有効にする」 チェックボックスをオンにします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 変更を保存

relatedlinks
概念
コンセプト: AIコメント要約

コンセプト: アンケートコメント

コメントにより、従業員は貴重なフィードバックを提供することができ、確認により、管理者はフィードバックに対する認識を示すことができます。

コメントの収集

従業員はアンケートの各質問に対して書面によるフィードバックを残すことができ、自分が付けたスコアに関するより詳しい情報を提供できるようになります。従業員は、質問ごとに最大 10,000 文字の書面によるフィードバックを送信できます。

Peakon は、調査ラウンドで回答された特定の質問ごとにコメントを収集し、トピックの生成に役立ちます。

コメントを表示するアクセス権を持つリーダーは、 コメント ページにアクセスして、自分のチームからのコメントを表示できます。

アクセス

各リーダーは、表示しているセグメントの一部であるコメントのみを表示できます。

管理者は 、アクセス制御で特定のグループのコメント表示アクセスを無効にすることができます。

コメントの翻訳

マネージャーは、マネージャーが設定したダッシュボード言語とは異なる言語で表示される各コメントの **[翻訳先: 言語]** オプションを使用してコメントを翻訳できます。

このオプションでは元のコメントのみが翻訳され、会話は翻訳されないことに注意してください。翻訳ボタンは Peakon でサポートされている言語でのみ使用でき、ダッシュボード内でのみ翻訳されます。エクスポートされるフィードバックはすべて元の言語で表示されます。

コメントをエクスポート

「**Excel** にエクスポート」 ボタンを使用してコメントをエクスポートできます。

Excel へのエクスポートに確認や会話を含めることはできません。

relatedlinks
概念
コンセプト: 強調表示されたコメント
コンセプト: 大量のコメントを管理する
参考: コメントへのアクセス
次のレベル : コメントの価値
参考
FAQ: コメント
FAQ: マネージャーがチームのコメントを表示できないのはなぜですか?
FAQ: コメント マネージャー リストはどのように作成されますか?

コンセプト: コメント会話

マネージャーは会話を開始することで、アンケートの回答からのコメントを表示し、対話することができます。管理者は従業員のコメントから直接社内メモを追加することもできます。これらの会話により、マ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ネージャーはフォローアップの質問をしたり、回答を残したりすることで、従業員の感情についての洞察を得ることができます。

直接会話

マネージャーがコメントから会話を開始すると、会話中は従業員の身元は保護されたままになります。

従業員は次の内容を含むメールを受け取ります:

- コメントテキスト。
- コメント日付
- マネージャーの応答。
- マネージャー名。

従業員への電子メールでは、従業員の個人情報は保護されたままであるとも強調されている。

管理者は、コメントの会話アイコンをクリックして会話を開始し、 返信 または メモの オプションをクリックできます。

内部メモ

マネージャーは、@メンション タグを使用して、内部メモでコメントを他のリーダーの注意を引くことができます。例:*@melissa.smith* に対応するアクションを作成していただけますか*?*

コメントと会話機能へのアクセス権をすでに持っているマネージャーまたはリーダーのみを @メンションできます。 必要なアクセス権を持つ別のユーザーをメンションすることもできます。例: HR パートナーまたは施設管理者。

マネージャー階層

コメントの目のアイコンをクリックすると、コメントにアクセスできる管理者の名前が表示されます。

マネージャー階層リストは機密性設定に従って機能します。セグメントの重複によりマネージャー セグメントが非表示になっている場合、または調査参加者の最小しきい値が満たされていない場合、リストにはマネージャー階層全体が表示されないか、マネージャーがスキップされます。

マネージャーは、完全なマネージャー階層リストを表示するために、コメントが存在する正確なセグメント コンテキストでコメントを表示する必要があります。

マネージャービュー

管理者は次の情報を表示できます。

- コメントへのアクセス権を持つマネージャーのリスト。従業員との報告の近さによってフィルタリングされます。例: 従業員の直属の上司、次に部門の上司。
- 他のマネージャーからの返信を含む、各コメントの会話スレッド全体。
- 名前が付けられていない従業員からの返信。

アクセス

「会話へのアクセス」 権限により、アクセス制御グループはコメントに返信できるようになります。この権限により、アクセス可能なコメントに関する既存の会話も閲覧できるようになります。

指標

マネージャの使用状況メトリックで確認応答の統計情報を確認することができます。

relatedlinks
参考
FAQ: 内部メモで別のマネージャーをタグ付けできないのはなぜですか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: コメントの謝辞

従業員からのフィードバックを認めることは、アンケート調査への参加を促す大きな要因となります。経営陣がフィードバックに耳を傾けていることを承認で示すと、従業員が提出するフィードバックの質が向上することがわかりました。

ダッシュボードまたは コメント セクションにコメントが表示された場合、マネージャーは [承認] をクリックし、5 つの標準応答のいずれかを選択して応答できます。

- 素晴らしいアイデアですね。
- 共有していただきありがとうございます。
- 同意します。
- 取り組んでいます。
- 直接お話しできれば嬉しいです。

調査ラウンドが終了しても、アクセス権を持つマネージャーは、過去のラウンドのコメントを確認し、コメントに返信し、コメントとやり取りすることができます。

コメントの確認を受け取った従業員には、毎日自動的にコメント確認のメール サマリーが送信されます。謝辞は個人ダッシュボードにも表示されます。

管理者は承認済みのコメントをキャンセルできません。

従業員は確認に対して返信できません。

管理者は、キオスク モードでアンケートに回答し、記録に電子メール アドレスがない従業員のコメントを確認することができます。ただし、そのような従業員は確認に関する電子メール通知を受信できません。

承認済みコメントをフィルタリング

管理者は コメント ページで確認済みのコメントを表示し、次の項目でフィルタリングできます。

- 私が承認したコメントのみ
- 承認していないコメントのみ
- 謝辞付きのコメント
- 謝辞のないコメント

承認したコメントでフィルタリングすると、管理者は各コメントの承認の合計数を表示できます。

アクセス

「 ドライバー コメントの確認」、「値コメントの確認」、および 「自由形式のコメントの確認」 の権限により、アクセス制御グループはコメントを確認できるようになります。

指標

マネージャの使用状況メトリックで確認応答の統計情報を確認することができます。

コンセプト: 強調表示されたコメント

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) アルゴリズムは、関連性と実行可能性に基づいて最も重要なコメントを強調表示します。コメントが強調表示されるため、管理者は大量のコメントをより簡単に処理できます。

強調表示されたコメントのアルゴリズム

Peakon アルゴリズムは、次のものを使用して、各マネージャーへの実用的なフィードバックのランキングを高めます。

- コメントに関連付けられた質問に対する非常に低いまたは高いスコア。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 直接的なアドバイスまたは指示的なコメント (英語のみ)。例:「*should*」 や「could」という単語を含むコメントは、解決志向のコメントを示唆するため、上位にランク付けさ れる可能性があります。
- 約140文字のコメント。非常に短いコメントや非常に長いコメントは、解決策に焦点を当てていない傾向があるため、低いランキングに登録されます。
- Peakon は古いコメントを新しいコメントよりも関連性が低いものとして扱います。

強調表示された アイコンにマウスを合わせると、強調表示されたコメントの理由を表示できます。

コンセプト：AIコメント翻訳

概要

AI 翻訳は、生成型人工知能 (GenAI) を使用して、すべてのコメントをユーザーのダッシュボード言語に自動的に翻訳します。これにより、ユーザーは AI サマリーを自分の好みの言語で読むことができ、英語以外の言語でセマンティック トピックとセマンティック検索を使用することもできます。訪問 参考: ダッシュボードでサポートされている言語 言語のリストについては。

AI 翻訳は利用可能なすべてのダッシュボード言語をサポートし、翻訳に使用するユーザーのダッシュボード言語を自動的に検出します。翻訳を生成するために、コメント テキスト自体 (コメントに関連する追加データは含まれません) のみが処理されます。AI 翻訳の詳細については、AI ファクトシートをご覧ください。

セマンティックトピック

AI コメント翻訳は英語以外のすべてのコメントを自動的に翻訳し、セマンティックトピックがすべての言語のコメントを同じ定義済みカテゴリに分類できるようにします。

セマンティック検索

AI コメント翻訳を使用すると、ユーザーはセマンティック検索結果ですべての言語のコメントを検索して表示できます。ユーザーは好みの言語で検索することもできます。

AIコメント要約

AI コメント翻訳を使用すると、コメントの概要をユーザーの好みの言語に自動的に翻訳できます。コメント翻訳がない場合、要約には英語のコメントのみが使用されます。訪問 コンセプト: AIコメント要約 この機能の詳細については、こちらをご覧ください。

手動翻訳

ダッシュボード ユーザーは、コメントを自動的に翻訳するか、各コメントをユーザーのダッシュボード言語に手動で翻訳するかを設定できます。訪問 コメント翻訳の設定 詳細についてはこちらをご覧ください。

制限事項

- 現時点では、Excel コメントのエクスポートには、ソース コメントと英語の翻訳のみが含まれます。
- AI コメント翻訳は会話の翻訳をサポートしていません。

relatedlinks
概念
コンセプト: AIコメント要約
コンセプト: コメントのセマンティック検索
タスク
コメント翻訳の設定
コメントの翻訳を有効にする

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: AIコメント要約

背景

Peakon の AI コメント要約では、生成型人工知能 (GenAI) を使用して、10 件以上のコメントがある大量のコメントの簡潔な要約を生成します。これらの要約は、コメントにアクセスできるすべてのユーザーが利用でき、管理者がフィードバックを分析できるようにコメントの主要なテーマを強調表示します。AI サマリーには 2 種類あります。

概要タイプ	考慮
スコアリンググループによるコメント要約	*AI* 概要 ページで利用可能です。
オンデマンドコメント要約	「すべてのコメント」 ページで閲覧できます。

AI コメント要約は、コメントにアクセスできるすべてのマネージャーが利用できます。

AI コメント要約の詳細については、AI ファクトシートをご覧ください。

スコアグループによる要約

調査ラウンドの終了時に、集計期間内に 10 件以上のコメントが存在し、調査ラウンドでの表示要件を満たす十分な数の新しい回答がある場合、Peakon は新しく送信された英語のコメントからスコアを含む 3 つの要約を自動的に生成します。コメントは次の 3 つの採点カテゴリに分類されます。

- 批判者 (0-6)
- 受動態 (7-8)
- プロモーター (9-10)

各採点グループは、コメントの主なテーマを要約した箇条書きの段落を最大 3 つ受け取ることができます。スコアリング グループ別の概要では、スコアが含まれるドライバー コメントのみが使用されます。

要約は以下に基づいて生成されます:

- 現在の集計ウィンドウからの英語のコメント (管理 > データ設定 > スコア > 集計期間で設定) 。
- 各コメントが回答するアンケートの質問。
- NPS スコアリング グループ (批判者、消極的、推奨者)。

概要は、Workday のフォーマット、コンテンツ、テーマの優先順位付けのガイドラインに従い、 すべてのレポート、 直属の部下、および会社のコンテキストに対してのみ生成されます。

管理者が定義したとおり、マネージャーはアンケートラウンドの終了時にアクセスできるコメントに基づく概要のみを表示できます。

調査ラウンドがテストとしてマークされると、システムは概要を削除します。テスト ラウンドの概要を生成することはできません。

オンデマンド要約

オンデマンド要約により、管理者は選択したセグメントの「 すべてのコメント」 ページで要約を生成できます。この機能は、複数のセグメントにわたる大量のコメントを分析するときに役立ちます。

要約は以下に基づいて生成されます:

- 特定の質問グループまたはドライバー。
- 特定の調査ラウンドからのコメント。

「コメントを要約」 ボタンは、選択したフィルターに基づいて要約を生成します。概要はスライドイン ウィンドウに表示され、適用されたフィルター、検索設定、並べ替え基準が反映されます。

要約は以下に基づいて生成されます:

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- ユーザーによってフィルタリングされた英語のコメント。
- 各コメントが回答するアンケートの質問。

AIコメント翻訳

有効にすると、AI コメント翻訳は AI サマリーとオンデマンド サマリーの両方の種類の AI コメント要約に適用されます。翻訳を有効にしないと、要約は英語でしか読めません。

制限事項

- 要約は英語で生成され、英語のコメントのみを要約します。 コンセプト：AIコメント翻訳 。これにより、言語に関係なくすべてのコメントが概要に含まれるようになり、概要はユーザーが選択したダッシュボード言語に翻訳されます。
- オンデマンド要約では、要約を生成するために少なくとも 10 件のフィルタリングされたコメントが必要です。
- スコアリング グループ別に要約するには、各スコアリング グループ内で要約を生成するために、スコア付きのコメントが少なくとも 10 件必要です。
- 概要の生成 オプションは、機密コメント ページまたはセマンティック検索 ページでは使用できません。
- プロキシ ビューはサマリーの生成をサポートしていません。
- 過去の概要は保存されません。ユーザーは、「サマリーのコピー」 オプションを使用してサマリーをコピーする必要があります。
- アンケートラウンドがテストとしてマークされると、コメントの概要はクリアされます。

relatedlinks
概念
コンセプト：AIコメント翻訳
コンセプト: 大量のコメントを管理する
タスク
コメント要約の設定

コンセプト: 大量のコメントを管理する

コメントはドライバー スコアのコンテキストを提供し、根本的な問題を明らかにするのに役立ち、アクション プランニングに役立ちます。

大規模な組織やチームにとって、大量のコメントを管理することは困難な場合があります。このトピックでは、大量のコメントを効果的に管理するための提案を示します。

コメントトピックを使ってトレンドを理解する

Peakon は、過去 3 か月間に特定の言語で 200 件以上のコメントを収集すると トピック を生成します。

トピックは、Peakon がコメントから識別した共通のテーマにコメントを分類し、識別されたトピックを探索することで大量のコメントを処理できるようにします。

Peakon は最近のコメントに基づいてトピックを生成するため、トピックのテーマは関連性を保ち、アクション計画の取り組みに役立ちます。

フォーカスエリア別にコメントを表示

重点分野に対処することは、チームのエンゲージメントを向上させるための重要な部分です。重点分野の背後にある根本的な問題を理解するために、Workday Peakon 従業員の声 (Peakon) では次のことを推奨しています。

1. ダッシュボード上のフォーカス領域をクリックします。
2. 下にスクロールすると、選択したドライバーに関連付けられた強調表示されたコメントが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 強調表示されたコメントの下にあるコメント リンクをクリックすると、フィルターされたページが開き、その特定のドライバーのすべてのコメントが表示されます。
4. 発生した問題に対処するためのアクションを追加します。

ハイライトされたコメントを確認する

Peakon は、次の理由でこれらのコメントを有用であると認識しています。

- 直接的なアドバイスで、「*could*」 や 「*should*」などの単語が含まれます。
- コメントに関連付けられた質問に対する極端なスコアが含まれます。
- 約 140 文字を含むため、通常はより有用なコメントになります。
- 大量のコメントを処理する場合に特に便利です。例: すべてのセグメント データまたは従業員の大規模なセグメントにアクセスできるマネージャーまたは管理者メンバー。

フィルタリングと並べ替えのオプション

フィルタリング、並べ替え、検索オプションを使用すると、コメントをグループ化して、大量のコメントを管理することができます。

次の条件でフィルタリングできます:

- 質問集
- NPSのカテゴリ
- やり取り
- 謝辞
- ラウンドの終了日

スコア、日付、強調表示されたコメントで並べ替えることもできます。

専門家アクセスによるコメントの委任

質問セットまたはドライバーへのアクセスを専門ユーザーに委任すると、コメントの管理責任を分散し、コメントが社内の関連する専門家に届くようにすることができます。

例としては次のようなものが挙げられます。

- エンゲージメントの質問セット内の環境ドライバーにアクセスできる施設ディレクター。
- 多様性とインクルージョンの質問セットにアクセスできる多様性とインクルージョンのコンサルタント。

。

コンセプト: センシティブなコメント

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) は、監視対象の単語リストの単語がコメントに含まれている場合に、そのコメントを機密情報としてフラグ付けします。デリケートなコメントを監視することで、従業員が差別や不正行為の事例に関するフィードバックを共有した場合に迅速に対応できるようになります。

問題が検出されると、電子メールとアプリ内アラートによって、組織内の指定された担当者に最も深刻な問題が通知されます。

Peakon のプライベート ノート機能を使用すると、人事リーダーは @mention を使用して共同作業を行い、重要な問題に適切な方法で対応できます。

センシティブなコメントの検出

センシティブなコメントでは、批判的なフィードバックを検出し、次のいずれかのカテゴリに分類します。

- 暴力犯罪行為

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 安全とウェルビーイング
- 誠実さと倫理
- 不快な行為
- カスタムコンセプトと単語

各カテゴリには概念のリストが含まれています。概念リストには、概念に関連するバリエーションや同義語にもなり得る監視対象の単語のリストが含まれます。

Peakon は、最も一般的で適切な監視対象単語のリストを提供し、組織が監視する概念ごとに最大 2500 個のカスタム単語を追加できます。

独自の監視対象単語を追加する場合は、調査で使用する言語ごとに単語を追加する必要があります。

監視対象の単語は、概念名の横に赤で表示されます。Peakon は、監視対象の単語を含むすべてのフィードバックを機密コメントとみなします。

センシティブなコメントの閲覧

セキュリティ: 検出された機密コメントを別の表示権限で確認します 。

チーム リーダーは、Peakon ダッシュボードの コメント 領域から機密性の高いコメントを表示できます。

デリケートなコメントは、強調 表示されたコメントの上に表示されます。すべてのコメント カテゴリと同様に、機密としてマークされたコメントのみを表示するようにフィルターすることもできます。

検出された機密コメントを別のビューで確認する 権限を有効にすると、機密コメント用の別のビューが作成されますが、コメント自体は削除されません。権限が無効になっている場合でも、管理者は「すべてのコメント」ページでコメントを表示できます。

ステミングと誤検出

Peakon はリスト上の監視対象の単語を検出しますが、コンテキストは考慮しません。

Peakon は語幹も考慮します。例:「*kill*」という 単語は監視対象の単語です。Peakon は、語幹単語 *kill*を含むすべてのコメントを検出し、フラグを立てます。

したがって、Peakon も誤検知を検出する可能性があります。「センシティブなコメントとしてマーク 」権限を持つユーザーは、文脈に基づいて言葉が本当にセンシティブな性質のものであるかどうかを判断できます。例: 従業員が「 営業チームは大活躍中です」とコメントすると、このコメントはデリケートなコメントとしてフラグが付けられます。このような場合は、コメントのドロップダウン矢印をクリックして、コメントを 「機密ではない」 としてマークすることができます。

通知

「すべての従業員」 タイプのグループに対して、「機密コメント通知を受信する」 権限を有効にすることができます。例: 管理者。

デリケートなコメントの通知を有効にし、Peakon がデリケートなコメントを検出すると、対象となるグループのメンバーは次のメッセージを受け取ります。

- 検出された機密コメントをダッシュボードに即時通知します。
- ダイジェスト メール (オープン ラウンド中) の通知。機密コメントへのリンクと検出されたキーワードに関する情報が含まれます。

relatedlinks
概念
慎重に扱うべきコメント
タスク
センシティブなコメントの監視を設定する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考

参考: センシティブなコメントでサポートされている言語

概念: コメントの意味トピック

Peakon のセマンティック トピックは、自然言語処理 (NLP) を使用して従業員のコメントを分析し、重要なテーマと全体的な感情を識別します。

とは異なり コンセプト: コメントのキーワードトピック セマンティックトピックは、意味に基づいてコメントをテーマにグループ化します。

考慮事項

- キーワード トピックよりも文脈的で、長く、意味のある定義済みのトピック ラベル。
- セマンティックトピックは複数のドライバーにまたがり、より広いテーマの一部を形成する場合があります。
- コメントの最低数は必要ありません。
- 有効にする質問の最小数は必要ありません。
- セマンティックトピックはリアルタイムで生成されます。
- セマンティックトピックでは、すべての時間からのコメントが使用されます。
- サードパーティによるサブプロセスや追加のオプトインは行われません。セマンティック トピック機能は完全に社内で開発されています。
- セマンティック トピックの下にコメントをグループ化するために必要な最小コメント数はありませんが、ダッシュボードは組織によって設定された機密性要件を満たしている必要があります。

仕組み

Peakon は NLP と機械学習を組み合わせて、意味が似ているコメントをグループ化してトピックを形成します。これらのコメント グループは全体的なテーマの下に表示されるため、ユーザーは重点を置くべき領域を特定しやすくなります。

これには、トピックテーマを自動生成するのではなく、Peakonが分類のトピックを事前に定義する必要があります。 コンセプト: コメントのキーワードトピック 。

セマンティックトピックからトピックテーマを削除することはできません。

コンセプト: コメントのキーワードトピック

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) は、機械学習アルゴリズムを使用してコメントを分析し、重要なテーマと問題を特定してトピックにグループ化します。トピックは、組織の規模に関係なく、大量のコメントを管理し、フィードバックに対応するのに役立ちます。

トピックは次のとおりです:

- 実行可能でコンテキストに沿ったもの。例: 達成 ドライバーの 追加トレーニング トピックでは、同僚関係 ドライバーの同じトピックとは異なるアクションが必要になる場合があります。
- 複数の言語への翻訳がサポートされています。
- Insightful.Peakon はテキスト分析を使用してコメントから実際の意味を抽出します。例: 回答や質問でほとんど意味がない、または意味のない一般的な単語の優先度を低くします。Peakon は、ドライバーのコンテキストで単語が意味を持つトピックのみを生成します。
- 1 つまたは複数のコメントから最も代表的な行を表示して要約し、トピックの意味の概要を示します。
- 実行可能性に基づいて強調表示されるため、リーダーはチームにとって最も重要なことに集中できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

トピックの表示

トピック ページは、コメントにアクセスできるすべてのマネージャーの **Insights** メニューで利用できます。トピックの対象となるには、セグメントに過去 3 か月間にあらゆる種類の質問セットにわたって 1 つの言語で 200 件を超えるコメントが含まれている必要があります。

トピック ページで利用可能な各トピックには次のものが含まれます。

- トピック テーマ: トピックに同じ単語が表示される場合、Peakon はトピックをテーマにグループ化します。例: 自己啓発。各ドライバーは最大 3 つのテーマを持つことができます。分析によって 1 つのドライバーに 3 つ以上のテーマが生成される場合、これらのテーマは単一のトピックとして表示されます。
- トピックの抜粋: トピックを構成するすべてのコメントを最もよく表す文章の段落。例: ここ数か月、自分の個人的な成長が停滞しているように感じます...特定の人々の個人的な成長とキャリアパスが優遇されているように感じます。抜粋を読むと、一目で幅広い会話の概要がわかります。
- トピック スコア: 各トピックのスコアは、そのトピック内のコメントのすべてのスコアの平均です。スコアは、そのトピックに対する一般的な感情の指標となります。

Peakon は、ユーザーの注意を集中させるために特定のトピックを強調表示します。

ハイライトトピックカテゴリ	説明
高スコア	平均スコアが最も高いトピック。従業員が最も満足している仕事の側面を管理者に知らせます。
低スコア	平均スコアが最も低いトピック。従業員が最も満足していない仕事の側面を管理者に知らせます。
ほとんどのコメント	コメント数が最も多いトピック。これにより、従業員の頭の中にあるテーマや、従業員のコメントで最も頻繁に使用される単語/言語をマネージャーに知らせることができます。
一貫したコメント	このトピックは、時間の経過とともにさまざまな調査ラウンドで繰り返されたコメントで構成されており、時間の経過とともに従業員のコメントを通じて出てくる一貫したテーマをマネージャーに知らせます。
コメントの急増	トピックは短期間内に多数のコメントで構成され、一時的なイベントや質問から浮かび上がるテーマをマネージャーに知らせます。

relatedlinks
タスク
キーワードトピックを削除する
ダッシュボードを再計算する
参考
参考: キーワードトピックでサポートされている言語
FAQ: キーワード トピックが会社レベルで生成されないのはなぜですか?

コンセプト: キーワードトピック分析

従業員のコメントは豊富な洞察の源となり、定量的な回答に文脈を追加します。トピック分析では、機械学習の分野である自然言語処理 (NLP) を使用して、従業員のコメントを分析し、重要なテーマと感情を特定します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

テキスト分析

このアルゴリズムは、業界全体の従業員エクスペリエンスのトピックと、特定のチームおよび時間に依存するトピックの両方を明らかにすることができます。

事前に定義された用語を使用したり、独自のキーワードを手動で追加したりする必要はありません。Peakon は、複数のコメントから最も代表的な文章を組み合わせてトピックを要約し、意味のある概要を提供します。

Peakon は、翌日の午前 1 時 (UTC) にアンケートが終了すると、コメントのトピックを計算します。

新しいトピックは次の後に生成されます:

- 2 つのアクティブなコア ドライバーからの質問。例: エンゲージメント質問セットからのドライバーと会社質問セットからのドライバー。
- 過去 3 か月間に 1 つの言語について、あらゆる種類の質問セットで 200 件以上のコメントが寄せられました。

階層下位のリーダーは、より多くの調査結果とコメントにアクセスできる階層上位のリーダーよりもトピックが少なくなります。

古いコメント (3 か月以上前のもの) は、新しい関連トピックに貢献する可能性があります。ただし、新しいテーマを生成することはできません。

Peakon は上位 50 件のトピックを入力し、それらのトピックをそれぞれのドライバーの下に配置しようとします。コメントが 300 件以上あるにもかかわらず、トピックのないドライバーが存在する可能性があります。

感情分析

感情分析は、テキストコメントを処理し、肯定的または否定的な確率の数値を割り当てるアルゴリズムで構成されます。例: スコアは -1 から +1 までで、ゼロは中立です。

文章に含まれる肯定的な単語の数が多いほど (例 : 素晴らしい、フレンドリー、知識豊富) 、肯定的な感情が増します。しかし、考えや意見は複雑です。Peakon は、従業員が付けたスコアを使用することで、感情分析における潜在的な不正確さを回避します。

このスコアは、コンテキストを設定する特定のドライバーの質問に関連して従業員から直接得られるため、より信頼性が高くなります。Peakon では質問ごとにフィードバックを求めるため、コメントは通常短く、シンプルかつ焦点が絞られており、矛盾した感情が表れることはほとんどありません。

関連テーマ

Peakon アルゴリズムは、同じ単語を含むが異なるコンテキストで使用されている短いテキスト回答からトピックを見つけます。

例1.成長に関する質問 (専門的に成長していると感じます) に対して、従業員は 次のようにコメントする可能性があります。「上司が作成した開発計画のおかげで、私は間違いなく、自分にとってより興味深い方向に成長しています。」

例2.自由形式の質問 (魔法の杖があったら、*Kinetar* について何を変えますか*?)* に答えると、従業員は次 のようにコメントできます。「ライン マネージャー向けのトレーニングをもっと提供できればと思います。本当に助かります。」

例 1 では、「マネージャー」という 単語は、従業員とマネージャーのやり取りに関連しています。例 2 では、マネージャーがさらなるトレーニングを求めています。

例 1 と 2 を使用すると、*manager* という 単語が 2 回表示されるため重要であることがわかります。しかし、行動するためのコンテキストがなければ、その単語がなぜ重要なのかという興味深い実用的な情報は得られません。

Peakon アルゴリズムは、コンテキスト分析を使用して、次の方法でトピックをより実用的で興味深いものにします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- トピックをドライバーに添付して、トピックにコンテキストを追加します。例 1 を使用すると、成長に関連して使用される単語の組み合わせである場合、アルゴリズムは 開発計画を トピックとして検出する可能性があります。
- 複数語のトピックの検索: 例 1 では、答えに 「 *development plan* 」という単語の組み合わせが含まれていました。この単語の組み合わせが多くの回答に表示される場合、Peakon はトピックを *development* ではなく *development plan* として強調表示します。例 2 では、単語の出現頻度に応じてトピックは 「*line manager training*」、「*manager training*」、または 「*training*」 になる可能性があります。
- 質問の表現から単語を削除します。人は答えの中で質問の言葉を繰り返す傾向があります。例 1 では、答えに 「 *growing* 」という単語が含まれていますが、これは質問にもありました。成長について尋ねていることは既にわかっているので、この単語をトピックとして見つけるのは役に立ちません。したがって、Peakon は質問のフレーズから単語を自動的に削除します。
- よく出現する単語の優先度を下げる。アルゴリズムは、すべてのアンケート回答に表示される特定の意味を持たない単語の優先順位を下げます。マネージャーは 、ドライバーのコンテキストで特定の意味を持つ場合にのみトピックとして表示され、ドライバーに固有のトピックを提供します。例: 環境ドライバー用の オフィス または 部屋 、またはドライバー報酬としての 昇給 。よく出現する単語の優先順位を下げなければ、すべてのドライバーで 「マネージャー」 がトピックとして見つかることになります。
- トピックの抜粋をお届けします。アルゴリズムは、トピックを構成するすべてのコメントを最もよく表す文から段落を生成します。この段落では、幅広い会話についての洞察が得られます。
- トピックが時間の経過とともに変化するようにします。Peakon はトピックに関連する古いコメントも使用します。ただし、トピックは過去 3 か月間のコメントによって異なります。

relatedlinks
タスク
ダッシュボードを再計算する
参考
参考: キーワードトピックでサポートされている言語
FAQ: キーワード トピックが会社レベルで生成されないのはなぜですか?

コンセプト: コメントのセマンティック検索

コメントにアクセスできるすべてのマネージャーは、検索語を入力して、検索したキーワードを含むコメントを表示できます。

ただし、セマンティック検索では、コメントに明示的に記載されていなくても、フレーズの文脈上の意味や単語間の関係を理解します。さらに高度なフィルタリングにより、調査のスピードが上がり、結果が絞り込まれます。

セマンティック検索では、自然言語処理 (NLP) を使用して、検索クエリに関連する最も洞察に富んだ関連性の高いコメントを表示できます。従業員にとって何が重要かを従業員自身の言葉で知ることができます。例: 単語 「*acquisition*」を検索すると、セマンティック検索では 「*buy-out*」、「*sale*」、「*purchase*」などの単語も含むコメントが返されます。

セマンティック検索では、コメントを処理するためにサードパーティのツールを使用します。この機能を有効にするには、サブプロセッサの使用に同意することを確認する必要があります。

セマンティック検索は、トークン化されたコメント テキストと検索クエリ テキストを埋め込みに変換するグローバル テキスト埋め込みモデルを活用しています。コメントに関連付けられた埋め込みと ID (コメント テキストなし) は、Workday のサブプロセッサによってホストされるデータベースに仮名データとして保存され、エンド ユーザーがコメント検索を実行すると、埋め込みバージョンの検索クエリでクエリが実行されます。サブプロセッサーは、コメントの背後にいる従業員や企業を特定することはできません。

考慮事項

この機能により、検索フレーズや文が長いほど、より良い結果が得られます。セマンティック テクノロジーは、最大限のコンテキストが提供される場合に特定の一致を返すことができます。例: 「多様性 」だ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

けを検索するよりも 、「多様性」と「多様な労働力をサポートする取り組み」を検索する方がよい結果が得られます。

セマンティック検索では、検索クエリに一致するコメントを感情に基づいてランク付けしません。例:「*I love my job*」と検索すると、「*I hat my job*」が 結果の上部近くに表示されます。NPS に基づいて結果をフィルタリングし、感情を考慮し、検索に関連する肯定的または否定的なコメントを見つけます。

セマンティック検索では、検索クエリのコンテキストの意味に基づいて、利用可能なすべてのコメントを最も関連性の高いものから最も関連性の低いものの順に並べ替えます。検索でフィルタリングを使用しているかどうかに関係なく、結果をスクロールしていくと、表示されるコメントの関連性は低くなります。

セマンティック検索エクスポートを使用すると、検索クエリとの関連性に基づいて並べ替えられたコメントランキングの最初の 10,000 件の結果をダウンロードできます。

セマンティック検索には、サポートされているすべての言語で書かれたコメントが含まれます。

relatedlinks
概念
Workday Peakon 従業員の声セマンティック検索
コンセプト：AIコメント翻訳
タスク
コメントのセマンティック検索を有効にする

参考: コメントへのアクセス

管理者は 、アクセス制御 設定からコメントへのアクセスを有効にすることができます。

アクセス制御設定:

アクセス制御	説明
推進要因コメントにアクセス	従業員のコメントを読む。
コメントにアクセスします。	アンケートラウンドが終了する前に、すぐにコメントを表示する機能有効になっていない場合、アンケートの送信時にコメントが表示されます。
推進要因コメントにリアクション	ドライバーのコメントを確認し、コメント投稿者に電子メールを送信します。
価値観についてのコメントにアクセス	値のコメントを読み取ることができます。
価値観についてのコメントにリアクション	価値のあるコメントを承認し、コメントした人にメールを送信します。
自由回答形式のコメントにアクセス	すべての質問集の自由回答形式のコメントを読む機能。
自由回答形式のコメントにリアクション	自由形式のコメントを確認し、コメント投稿者にメールを送信します。
会話へのアクセス	社員にフォローアップの質問ができます。また、コメントに対する既存の会話をすべて参照できます。
慎重に扱うべきコメントとしてマーク	機密性の高いコメントを他のすべてのコメントとは別に表示します。
慎重に扱うべきコメントとしてマーク	コメントを機密としてマークしたり、マークを解除したりします。
コメントに関連するマネージャを表示	コメントに関連付けられているマネージャの一覧を表示する機能

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクセス制御	説明
セグメント別のコメントを見る	セグメント別にコメントをフィルタリングします。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートコメント

参考: センシティブなコメントでサポートされている言語

Workday Peakon Employee Voice は、次の言語のコメントから機密性の高いキーワードを監視します。

- アラビア語
- ブルガリア語
- クロアチア語
- チェコ語
- デンマーク語
- オランダ語
- 英語
- エストニア語
- フィンランド語
- フランス語
- ドイツ語
- ギリシャ語
- ハンガリー語
- インドネシア語
- イタリア語
- 日本語
- 韓国語
- ラトビア語
- リトアニア語
- ノルウェー語
- ポーランド語
- ポルトガル語
- ルーマニア語
- ロシア語
- スロバキア語
- スロベニア語
- スペイン語
- スウェーデン語
- タイ語
- トルコ語

relatedlinks
概念
コンセプト: センシティブなコメント
慎重に扱うべきコメント
タスク
センシティブなコメントの監視を設定する

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参考: キーワードトピックでサポートされている言語

各トピックには 1 つの言語のコメントが含まれています。トピックの概要ページの言語フィルターを使用すると、特定の言語のコメントから生成されたトピックを表示できます。

- アラビア語
- ブルガリア語
- チェコ語
- 英語
- ギリシャ語
- エストニア語
- フィンランド語
- デンマーク語
- ドイツ語
- クロアチア語
- ハンガリー語
- ラトビア語
- オランダ語
- ノルウェー語
- ポーランド語
- スペイン語
- フランス語
- イタリア語
- ポルトガル語
- ロシア語
- スウェーデン語
- トルコ語
- ルーマニア語
- タイ語

relatedlinks
概念
コンセプト: キーワードトピック分析

FAQ: コメント

多数のフィードバックコメントから重要なテーマを見つけるにはどうすればよいでしょうか?	質問ごとに最低 200 件のコメントがある大規模なチームの場合、Peakon は多くのコメントを共通のテーマに集約するトピックを生成します。共通のテーマは、テーマに関する感情を理解するのに役立ちます。 コメントを NPS カテゴリ (批判者、消極的、推奨者) 別にフィルタリングすることもできます。
従業員がコメントへの返信に関する通知を受け取らなかったのはなぜですか?	コメントへの返信通知を受け取るには、従業員の従業員レコードに電子メール アドレスが登録されている必要があります。従業員がキオスク モードまたは SMS 経由でのみアンケートにアクセスできる場合は、コメント返信通知を受信することはできません。
コメント マネージャー リストがマネージャーごとに異なるのはなぜですか?	コメント マネージャー リストには、コメントへのアクセス権を持つレポート ライン内のマネージャーのみが表示されます。さらに、マネー

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	ジャーのセグメントは、現在のコンテキスト内での可視性のしきい値を満たしている必要があります。完全な基準のリストについては、こちらを参照してください:FAQ: コメント マネージャーのリストはどのように作成されますか?
アンケート期間中にコメントを表示できないのはなぜですか?	管理者は アクセス制御からコメントへのアクセスを有効にします。管理者があなたを 「コメントのアクセス」 アクセス制御グループに含めると、アンケートラウンドが終了する前にコメントを表示できます。 また、管理者は自分が表示しているセグメントの一部であるコメントのみを表示できます。
従業員からの返信があるコメントをフィルタリングできますか?	従業員からの返信があるコメントでフィルタリングすることはできません。

relatedlinks
概念
コンセプト: アンケートコメント

慎重に扱うべきコメント

機密コメント プラットフォームの監視を有効にするにはどうすればいいですか?	管理者は、プラットフォーム内でコメントが機密情報であるかどうかを確認する機能を有効または無効にすることができます。 1. 管理に移動します。 2. データ設定を選択します。 3. 「センシティブなコメント」 タブを選択します。 4. センシティブなコメントオン アイコンをクリック
機密コメントへのアクセスを許可するにはどうすればよいですか?	アクセス制御グループで設定した権限は、マネージャーダッシュボード上の機密コメントの強調表示に影響します。この権限は、機密コメントへのアクセスを禁止するものではありませんが、アクセス制御グループがこれらのコメントを機密としてマークして確認できる機能を指します。 この権限をオフにすると、管理者は機密コンテンツを含むコメントを閲覧できますが、他のすべてのコメントと同じように表示されます。 アクセスを許可するには: 1. 管理に移動します。 2. アクセス制御を選択します。 3. 機密コメントを表示するアクセス権を付与するには、[コメント] をクリックし、次のオプションから選択します。 • デリケートなコメントを読む: デリケートなコメントを強調表示します。無効にすると、コメントはダッシュ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	ボードに表示されますが、機密情報として強調表示されなくなります。 • 機密コメントをマーク: コメントを機密としてマークしたり、マークを解除したりできます。 4. (オプション) ユーザー (すべての従業員を表示するアクセス権を持つグループ) が機密キーワードを変更できるようにするには: a. 管理に移動します。 b. [機密コメントの変更]を選択します。 5. (オプション) ユーザー (すべての従業員を表示するアクセス権を持つグループのみ) が新しい機密コメントの通知を受信できるようにするには: a. [通知]に移動します。 b. 慎重に扱うべきコメントの通知を受信する
監視対象の単語を追加または編集するにはどうすればよいですか?	コンセプト名は編集できません。ただし、各翻訳を編集することで、各概念内の監視対象の単語を追加または削除できます。 1. 管理に移動します。 2. データ設定をクリックします。 3. 慎重に扱うべきコメントとしてマーク 4. 編集するコンセプトのドロップダウン矢印をクリックすると、キーワード、バリエーション、同義語を追加できます。 5. (オプション) デフォルトの監視対象単語の横にあるアイコンをクリックして、単語を削除します。 6. (オプション)[監視対象単語] ボックスで新しい単語を作成し、[ターゲット言語] ドロップダウン リストからターゲット言語を選択します。 監視対象の単語を既存の概念に追加する場合は、WPEV が単語のバリエーションを自動的に検出するため、監視対象の単語として語幹単語を追加することをお勧めします。WPEV では、デリケートなキーワードの語幹が不明な場合は、確実に検出されるようにキーワードの他のバージョンを追加することをお勧めします。
カスタムコンセプトと監視対象の単語を追加するにはどうすればよいですか?	1. 管理に移動します。 2. データ設定をクリックします。 3. 慎重に扱うべきコメントとしてマーク 4. コンセプト名を追加します。マネーロンダリングの例。 5. 監視対象の単語を 「監視対象の単語」 ボックスに追加します。 6. 追加する単語ごとに、[ターゲット言語] ドロップダウン リストからターゲット言語を選択します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

感情に基づいてコメントをフィルタリングするにはどうすればよいですか?	「コメント」 セクションに移動します。コメントは、批判者、消極的、推奨者のスコアを含む NPS カテゴリ別にフィルタリングできます。コメントに加えて、特定のコメントに関連付けられたスコアも表示できます。

relatedlinks
概念
コンセプト: センシティブなコメント
タスク
センシティブなコメントの監視を設定する

FAQ: マネージャーがチームのコメントを表示できないのはなぜですか?

- アクセス制御グループで権限がアクティブになっていないため、マネージャーはコメントにアクセスできません。
- マネージャーには、従業員がコメントしたドライバーを含む質問セットへのアクセス権がありません。
- マネージャーは、ライブ調査ラウンドからのコメントにアクセスできない場合、リアルタイムのコメントにアクセスできません。
- マネージャーは、組織によって設定されたコメントの表示しきい値を満たしていません。
- 従業員がコメントを提出した調査ラウンドの開始日に、マネージャーは従業員を管理していませんでした。
- コメントは、マネージャーもアクセスできる別のセグメントと競合するセグメントの一部であり、2 つのセグメント間の一意の従業員数は会社が選択したしきい値を下回っています。例: マネージャーの直属の部下 (マネージャーの視点から見ると、自分のチーム) セグメントは、**2** つのセグメントにわたる固有の従業員の設定により、チームのより広いセグメントと類似しすぎているため、直属の部下セグメントのデータにアクセスできません。マネージャーは引き続き [すべてのレポート] セグメントでこれらのコメントにアクセスできますが、ダッシュボードでは、直属の部下からのコメントとチーム全体からのコメントが区別されません。

FAQ: コメント マネージャー リストはどのように作成されますか?

背景

各コメントには管理者のリストが表示されます。マネージャーと管理者は 、コメント マネージャーの表示 権限を持っている場合にこのリストを表示できます。

コメント マネージャ リストには、従業員タイプ属性に応じて、従業員と近い順にマネージャが表示されます。例: マネージャー。

従業員タイプの属性が複数ある場合、リストには両方の属性のマネージャー名が表示されます。

リストには、コメントが表示されるセグメントのセグメント マネージャーであるマネージャーの名前は表示されません。例: ビジネス ユニットなどのオプション タイプの属性。

基準

コメント管理者リストには、コメントの作成者の上位の管理者の階層が表示されます。さらに、マネージャーは次の基準を満たしている場合にのみこのリストに表示されます。

- アクセス制御設定によってコメントにアクセスできること。
- コメントに関連する質問セットにアクセスできること。
- マネージャのセグメントが、「2つのセグメントの一方にしか属していない社員」の設定など、組織によって設定された表示基準を満たしていること。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- コメントが書かれた調査が開始される前は、彼らはコメント者のマネージャーとして認識されていました。アンケート開始後に Peakon でコメント投稿者のマネージャーになった場合、この変更はアンケート開始日より前の遡及的な有効期限で設定されました。

エッジケース

状況	説明
リストにはマネージャーが表示されません。	この状況は次のような意味を持ちます: • 調査が開始された時点では、従業員には直属の上司がいなかった。 • そのリスト内のマネージャーは可視性要件を満たしていませんでした。
同じコメントが、異なるセグメントを通じてマネージャー リストに矛盾を表示します。	コメント マネージャー リストには、表示しているコンテキストでセグメントの表示しきい値を満たすマネージャーが表示されます。 この状況は、現在のコンテキストでマネージャーのセグメントを表示できないことを意味します。一貫性と機密性を保つため、そのセグメントのコンテキストのコメントには名前は表示されません。
リストには、割り当てられたセグメントにコメントが含まれていないマネージャーが表示されます。	コメントは、管理しているセグメントの子セグメントからのものです。セグメントはマネージャーの **[管理]** タブには表示されませんが、マネージャーはコンテキストをそのセグメントに切り替えてコメントを表示できます。
管理者はコメントを閲覧できますが、コメントのリストに名前は表示されません。	マネージャーのセグメントは、そのセグメント コンテキストでの可視性要件を満たしていませんでした。これは必ずしも、マネージャーが使用しているセグメント コンテキストでコメントを表示できないことを意味するわけではありません。 例: 表示しているコンテキストでは、マネージャー セグメントは他の利用可能なセグメントと非常に類似しているため、表示されません。ただし、マネージャーがスタンドアロン セグメントを表示する場合、同じセグメントの競合がないため、引き続き表示できます。
コメントは確かにそのチームからのものであるにもかかわらず、リストには特定のマネージャーの名前が表示されません。	マネージャーのセグメントは、そのセグメント コンテキストでの可視性要件を満たしていませんでした。
コメントは、リストの最初のマネージャーの [直属の部下] セグメントには表示されず、[すべての部下] セグメントにのみ表示されます。	コメントはチーム内の従業員からのものですが、従業員の直属の上司が可視性の要件を満たしていませんでした。例: マネージャーの直属部下セグメントと全部下セグメント間の一意の従業員数がこの設定のしきい値を下回っているため、直属部下セグメントは表示されません。 コメント マネージャー リストは、表示要件を満たす最初のマネージャーから始まります。

FAQ: 同じコメントの管理者リストが 2 つのダッシュボード間で変わるのはなぜですか?

コメントによっては、マネージャー リストに表示されるマネージャー名が若干異なる場合があります。この違いは、リストされているマネージャーの一部が、2 つのダッシュボードのいずれかで機密性のしきい値を満たしていないために発生します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

概要

リストには、組織が設定した機密設定を満たしていないセグメントを持つマネージャーの名前は表示されません。これはセグメントごとに変わる可能性があります。一般的に、機密性に基づくシナリオは 2 つあります。

- 回答が少なすぎる: 回答した従業員が少なすぎるため、マネージャーのセグメントは、現在表示されているダッシュボード内の可視性のしきい値を満たしていません。
- 別のセグメントと類似しすぎています: マネージャーのセグメントは、アクセスできる別のセグメントと類似しすぎており、2 つの類似セグメント間で固有の従業員数が少なすぎます。このような場合、少数の固有の従業員が除外されるのを避けるため、2 つの類似セグメントのうち 1 つ (例: マネージャーのセグメント) はダッシュボードに表示されません。

どちらの機密性ベースのシナリオでも、直属の部下のコメントを表示するときに、マネージャーの名前は表示されません。マネージャーのセグメントが 1 つのダッシュボードの機密性しきい値を満たしていない場合でも、必ずしも別のダッシュボードでもそれらのしきい値を満たしていないことを意味するわけではありません。

FAQ: セグメントに表示されるコメント数が異なるのはなぜですか?

マネージャーの権限が異なる場合、同じセグメントでもマネージャーごとに異なるコメント数が表示されることがあります。次に例を示します。

- 一部のコメントは、マネージャーの 1 人がアクセスできない質問セットからのものです。
- マネージャーの 1 人はリアルタイムのコメントにアクセスできず、アンケートのラウンドが終了した後にのみ新しいコメントにアクセスできます。

FAQ: コメントのマネージャー リストに直属のマネージャーが表示されないのはなぜですか?

これは、次のいずれかの理由で発生する可能性があります。

- 管理者は、アクセス制御グループに基づいてコメントにアクセスできません。
- マネージャーには、従業員がコメントしたドライバーを含む質問セットへのアクセス権がありません。
- マネージャーは、一般的なコメント、または現在のセグメントのコンテキストにおけるコメントの表示しきい値を満たしていません。
- 従業員がコメントを提出した調査ラウンドの開始日に、マネージャーは従業員を管理していませんでした。
- コメントは、アクセス権を持つ別のセグメントと競合するセグメントの一部であり、2 つのセグメント間の一意の従業員数は会社が選択したしきい値を下回っています。 例:「**2** つのセグメントにわたる固有の従業員」 設定によると、直属の上司のセグメントは、その上司自身のより広いチームのセグメントと非常に類似しているため、直属の部下セグメントのデータにアクセスできません。 これらのコメントには引き続き [すべてのレポート] セグメントからアクセスできますが、ダッシュボードでは、直属の部下からのコメントと、チーム全体からのコメントが区別されません。

FAQ: 上級管理職がチーム全体からのコメントを確認できるのはなぜですか?

上級管理職が「すべてのレポート」セグメントからコメントにアクセスする場合、自分の階層の従業員からのコメントにのみアクセスできます。

このグループには依然として可視性のしきい値要件が適用され、組織が Peakon にアップロードしたデータに基づいて、より広範なチームに属する従業員のみが含まれます。

より広範なチームからのコメントにアクセスできると、部門全体の重点分野とアクションを設定するためのコンテキストを提供するのに役立ちます。上級管理職からの返信や確認を受け取ると、将来の調査への参加が促進されます。

上級管理職は、コンテキストを直属の部下からのコメントのみに切り替えることもできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

直属の部下からのコメントへのアクセスを無効にせずに、チーム全体からのコメントへのアクセスを無効にすることはできません。

FAQ: 内部メモで別のマネージャーをタグ付けできないのはなぜですか?

マネージャーが以下の場合は、コメント返信または社内メモでマネージャーをタグ付けすることはできません。

- 会話機能にアクセスできません。
- ライブアンケートラウンド中にコメントを @mention しようとしている場合、リアルタイムでコメントにアクセスする権限がありません。
- コメントが属する質問セットにアクセスする権限がありません。
- 調査ラウンドの開始時に、コメントが含まれている従業員を管理していませんでした。
- セグメントがさまざまな表示しきい値を満たしていないため、コメントを表示できません。

relatedlinks
概念
コンセプト: コメント会話

FAQ: キーワード トピックが会社レベルで生成されないのはなぜですか?

背景

キーワード トピックは、共通のキーワードに基づいてコメントをテーマごとにグループ化し、組織が大量のコメント グループを分析できるようにします。

トピックを生成するには、ダッシュボードが以下の両方の条件を満たしている必要があります。

- 現役ドライバー2名からの質問。例: 成長ドライバーの質問と、会社の質問からのカスタム ドライバーの質問。
- 過去 3 か月間に 1 つの言語について、あらゆる種類の質問セット全体で少なくとも 200 件のコメント。

考慮事項

ダッシュボードが 2 番目の条件を満たしている場合でも、調査で 2 人のドライバーではなく 1 人のドライバーと 1 人のサブドライバーからの質問が使用されている場合は、1 番目の条件を満たしません。

会社の質問セットからの質問を使用してパルス サーベイを実行する場合、質問を 2 つ以上のドライバーに分割した場合にのみトピックが生成されます。

キーワード トピックの目的のために、エンゲージメントのコアの質問はドライバーとして機能し、結果の質問はサブドライバーとして機能します。

トピック アルゴリズムには、過去 3 か月間の最新のコメントのみが含まれます。

例

この表には、質問とコメント数が異なるさまざまな調査シナリオが含まれています。

シナリオ	結果
リモートワークのサブドライバーに関する 1 つの質問。 会社のドライバーに関する2つの質問。 自由回答形式の質問 英語のコメントが1000件以上あります。	調査では 2 つのドライバー質問 (企業ドライバー) が使用され、1 つの言語で 200 件を超えるコメントがあるため、トピックが生成されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

シナリオ	結果
1 自律ドライバーに関する質問。 1 仲間関係の推進要因に関する質問。 スペイン語のコメントが300件以上。	調査では 2 つのドライバー質問 (自律性と仲間関係) が使用され、1 つの言語で 200 件を超えるコメントがあるため、トピックが生成されます。
企業ドライバーの質問1件。 過去 3 か月間に事前の調査ラウンドは実施されていません。 英語のコメントが2000件以上あります。	調査ではドライバーの質問が 1 つ (企業ドライバー) のみ使用されたため、トピックは生成されません。 会社にカスタムの会社ドライバーの質問が 2 つある場合は、回避策としてそれらを 2 つのドライバーに分割できます。その場合、トピックが生成されます。
さまざまなドライバーにわたる 4 つのサブドライバーの質問。 自由回答形式の質問 企業ドライバーの質問1件。 ドイツ語のコメントが5000件以上あります。	調査ではドライバーの質問が 1 つ (企業ドライバー) のみ使用されたため、トピックは生成されません。その他の質問はすべてサブドライバーまたは自由回答形式の質問です。
主要なエンゲージメントの質問 企業ドライバーの質問1件。 フランス語のコメントが300件以上あります。	調査では 2 つのドライバー質問 (主要なエンゲージメント質問と会社ドライバー) が使用されたため、トピックが生成されます。

relatedlinks
概念
コンセプト: キーワードトピック分析
コンセプト: コメントのキーワードトピック

スコアをつけずにコメントを残します

Peakon のすべての質問はオプションであり、各質問にスコア、コメント、その両方、またはどちらも回答しないで回答するかを柔軟に決定できます。

ドライバーの質問にスコアを選択せずにコメントを残すには、0 ~ 10 スケールの横にある [コメントを追加] アイコンをクリックします。

コメントにはスコアの代わりにダッシュが表示され、チームのダッシュボードのスコアにはまったく影響しません。

relatedlinks
参考
FAQ: 特定の質問をスキップできますか?

FAQ: コメントを削除できますか?

管理者は、コメントの横にある縦の省略記号をクリックし、[削除]を選択することで、個々のコメントを削除できます。

コメントを一括削除することはできません。また、管理者がコメントを削除することはできません。

FAQ: コメントの返信を削除できますか?

管理者は、コメントに対してすでに送信された返信を削除または編集することはできません。返信を送信すると、Peakon はコメントを送信した従業員に返信を記載したメールを送信します。Peakon は、従業員の身元を保護するために、ランダムに生成された遅延を伴って電子メールを送信します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

同様に、従業員が会話に対する返信を撤回することもできません。

FAQ: 退職した従業員からのコメントはどうなりますか?

退会者からのコメントは、プライバシーを保護するためダッシュボードに残ります。また、コメント投稿者が退会者であることが管理者にわかる場合、管理者が誰がコメントを残したかを推測できないようにします。最終的に、コメントの投稿から 5 年後、Peakon はコメントを削除します。

参加者

セグメントごとの参加状況を表示

始める前に

セグメントの比較へのアクセス

このタスクについて

セグメント ヒート マップでサブセグメントを表示するアクセス権がある場合は、セグメントごとに 最新の 参加と 集計された 参加を表示できます。

ライブ調査ラウンド中、「最新」 列に現在のラウンドの参加率が表示されます。見る コンセプト: 調査参加報告 ヒートマップの参加指標について詳しくは、こちらをご覧ください。

手順

1. ダッシュボードで、「分析」 タブに移動します。
2. ヒートマップセグメントを選択 ヒートマップに表示されるはずです。
3. 「参加を表示」を クリックすると、「 最新」列 と 「集計」 列が表示されます。

コンセプト: 調査参加報告

このトピックでは、データ セットで使用可能な各参加統計について説明します。

- コンセプト: 調査参加報告
  - 調査ラウンドごとの参加
  - 集計された参加率
  - ベンチマーク
  - 平均参加率
  - スコアの精度
  - 主な質問のスコア参加
  - PowerPointエクスポートへの参加
- コンセプト: 調査参加報告
  - 各セグメントの横にある質問セットごとの集計された参加状況 (人型アイコン)
  - コラムへの参加集計
  - コラムへの最新参加
- コンセプト: 調査参加報告
  - スケジュールの アクティビティ タブへの参加
  - アンケート完了 (プラットフォーム別)
  - 従業員再活性化メールへの参加

注 : 従業員の機密性を保護するため、実際にアンケートに回答した従業員を確認することはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

メインダッシュボード

参加指標	説明
調査ラウンドごとの参加	最新ラウンドの メトリックには、表示しているダッシュボードのコンテキスト内で、最新ラウンドでアンケートに回答した従業員の割合が表示されます。「最新ラウンド」 をクリックすると、ラウンドごとの参加状況と、オプションの 「ベンチマーク（内部）」および 「平均参加」 オプションが表示されます。ラウンドごとの参加指標に関する外部ベンチマークは存在しません。 最新ラウンドの 参加はどの質問セットからも独立しているため、同じダッシュボード コンテキスト内のすべての質問セット ダッシュボードで同じレートとして表示されます。 調査終了日がこの統計の基準点となります。調査の終了日を調整して、複数のスケジュールにわたる集計されていない参加を統合します。 注： ラウンドごとの参加は、合計参加よりもはるかに少なくなる場合があります。 例: 2 つの調査全体で合計 100% の参加率ですが、各調査ラウンドでは 50% のみの参加率となります。このシナリオは、各調査ラウンドでまったく異なる従業員（同じセグメントの従業員）が調査に回答した場合に発生する可能性があります。
集計された参加率	集計された 参加には、選択した表示期間内にアンケートに回答した個別の従業員の割合が表示されます。「 集計」をクリックすると、アンケートラウンド全体の集計された参加状況と、オプションの 「ベンチマーク」 および 「平均参加」 オプションが表示されます。 集計された調査参加率は質問セットとは独立しているため、同じダッシュボード コンテキスト内のすべての質問セット ダッシュボードで同じ数値として表示されます。 組織は、 集計期間 設定を使用して、グローバル可視性ウィンドウを 3 か月、6 か月、または 12 か月に設定できます。表示期間は、最新の調査ラウンドの終了日から逆算されます。 例: 組織の表示期間が 12 か月の場合、固有の回答者数は最新の調査の締め切り日の前の 52 週間のものです。 注： 集計されたアンケート参加日は、メインの質問への参加日とは異なります。アンケートに回答するすべての従業員が、表示しているダッシュボードのメインの質問に回答しているわけではないためです。
ベンチマーク	集計された 参加メトリックをクリックすると、参加のベンチマークがオプションとして表示されます。 ベンチマークは、表示している質問セットとは独立しているため、同じダッシュボード コンテキスト内のすべての質問セット ダッシュボードで同じ数値として表示されます。 企業レベルのダッシュボードを表示する場合、ベンチマークは外部になります。セグメント ダッシュボードを表示する場合、セグメント固有のベンチマークを構成していない限り、ベンチマークは会社レベルの参加率になります。 通常、マネージャーが Peakon に口グインしてチームダッシュボードを表示すると、参加率が組織の参加率と比較されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

参加指標	説明
平均参加率	平均参加率は、 最新のラウンド と 集計された 参加指標をクリックして開くことができるグラフのオプションとして表示されます。
スコアの精度	スコアの精度は、集計された参加率を参照したスコアの精度を示します。この統計は各質問セットに固有のものであるため、さまざまな質問セットのダッシュボードで異なる精度が表示される場合があります。 選挙の世論調査と同様に、少数の回答から正確なスコアが得られる大規模なセグメントでは、参加率が低くてもスコアの精度が高くなる可能性があります。
主な質問のスコア参加 （例：従業員320/400名を調査）	メインの質問スコアの参加には、有効期間内にアンケートを受け取った従業員の数と比較して、メイン スコアに貢献した従業員の数が表示されます。 従業員がメイン カテゴリの質問から少なくとも 1 つの質問に回答した場合、その従業員はメイン スコアに加算され、参加メトリックに反映されます。例: エンゲージメント ダッシュボードでは、メイン スコアは通常、eNPS の質問と 3 つの補足的な質問で構成されます。 従業員は、メイン カテゴリの質問をスキップしたり、質問を受け取らなかったりしながら、アンケートに回答し (集計された参加に貢献し) ることもできることに注意してください。例: 集計された参加率は 100% ですが、メインの質問の参加スコアは 400 点中 360 点と表示されます。 同じダッシュボード コンテキスト内の異なる質問セット ダッシュボード間で、アンケートを受信した従業員の数は同じです。 統計をクリックすると、アンケートを受け取った従業員のリストを表示できます。従業員の機密性を保護するため、ダッシュボードでは実際にアンケートに回答した従業員は明らかにされません。 調査対象従業員 リストは可視性ウィンドウに準拠します。例: 組織の可視期間が 3 か月の場合、調査対象の従業員数は最新の調査の締め切り日の前の 12 週間のものです。 このリストにアクセスできるのは 、調査権限を付与された従業員のアクセス リスト を持つユーザーのみです。
PowerPointエクスポートへの参加	エクスポートに表示される参加は、ダッシュボードに表示される集計された質問セットの参加ではなく、集計された調査全体の参加を指します。 質問セットとは無関係です。

ヒートマップ

ヒート マップに表示される参加数値は、表示しているコンテキスト内の特定のセグメントに関連しています。別のコンテキストの同じセグメントでは、そのビューで従業員数が異なる場合、異なる参加数値が表示されることがあります。ヒートマップは、全体的な参加ではなく、各質問セットの参加を測定します。そのため、ここで表示される数値とメインの質問セットのダッシュボードに表示される数値には違いがある可能性があります。

参加指標	説明
各セグメントの横にある質問セットごとの集計された参加状況（人型アイコン）	ヒート マップの各セグメントの横には、選択した表示期間内に少なくとも 1 つのアンケートに回答した従業員の数が表示されます。この数値は、メイン ダッシュボードの集計参加率 (%) と同じで、整数として表示されます。
コラムへの参加集計	このメトリックを表示するには、「参加を表示」 をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

参加指標	説明
	集計 列には、表示期間内に少なくとも 1 つのアンケートに回答した従業員の割合が表示されます。このメトリックは質問セットに固有です。
コラムへの最新参加	このメトリックを表示するには、「参加を表示」 をクリックします。 「最新」 列には、会社の最新のスケジュールでアンケートに回答した従業員の割合が表示されます。このメトリックは質問セットに固有です。 表示しているセグメントが会社の最新の調査の一部ではなかった場合、列にはそのセグメントのダッシュが表示されます。

アンケート

参加指標	説明
スケジュール の アクティビティ タブへの参加	スケジュール 領域の アクティビティ ページを表示すると、過去の調査の横にある数字に、その時点で調査対象となった人数が表示されます。
アンケート完了 (プラットフォーム別)	スケジュール 領域の アクティビティ ページで調査ラウンドを展開して、調査プラットフォーム別の参加状況を確認します。 レポートには、次の調査完了プラットフォームが表示されます。 • Web • キオスクモード • モバイルアプリ Web カテゴリには、デスクトップとモバイル Web の両方でのアンケートの完了、Microsoft Teams 内のポップアップ、Slack リンクから開かれたアンケートが含まれます。 キオスク モード カテゴリには、従業員がキオスク モードを使用している限り、任意のデバイスからのアンケートの完了が含まれます。例: キオスク モードを使用してモバイル Web 上でアンケートを完了すると、キオスク モード メトリックに貢献します。
従業員再活性化メールへの参加	再アクティブ化メールからの 2 回目の試行では、現在の調査ラウンドの参加状況が表示されます。

FAQ: 最新の調査に回答した従業員は何人ですか?

この情報は、メインダッシュボードの「 参加」 カードで 「最新ラウンド」 をクリックすると見つかります。調査ラウンドごとに調査を完了した従業員の数を確認するには、 テーブル ビューに移動します。最新のラウンドレポートを グラフ 形式で表示しているときに、データ ポイントにマウス カーソルを合わせると、ラウンドごとの参加状況が表示されます。

FAQ: ヒートマップの最新の参加列はどのように機能しますか?

「最新の参加」 列には、現在表示されているダッシュボード コンテキスト内の最新の調査が示され、その特定の調査に回答した従業員の数 (セグメントごと) が表示されます。

列が参照する調査ラウンドは、コンテキストの選択に応じて変わる可能性があります。したがって、「最新の参加」 列に表示される従業員の数は、コンテキストに応じて同じセグメントでも異なる場合があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

例

- 同社は、財務およびマーケティング部門を除いて、毎年調査を実施しています。最新の企業調査は5か月前のものでした。
- マーケティング部門では毎月調査を行っており、最新の調査は 3 週間前に行われました。
- 財務部門では毎週調査を行っており、この調査は 3 日前に行われたため、会社内で最新の調査となります。

ダッシュボードのコンテキスト	説明
会社	「最新の参加」 列は財務調査を指します。これは、企業コンテキストにおける最新の調査だからです。 この調査の一部であったセグメントの参加状況は、「最新の参加」列に表示されます。財務調査に含まれなかったセグメントについては、「最新の参加」列にダッシュが表示されます。
金融セグメント	「最新の参加」 列は財務調査を指します。これは、財務コンテキストにおける最新の調査だからです。
マーケティングセグメント	「最新の参加」 列はマーケティング調査を指します。これは、マーケティングのコンテキストにおける最新の調査だからです。

relatedlinks
概念
コンセプト: ヒートマップ

FAQ: 参加者リストに退会者が表示されるのはなぜですか?

つまり、組織のデータ表示期間に応じて、回答がまだ有効であるためです。

会社が現在の従業員と退職者に対して選択した表示ウィンドウは、ダッシュボードの結果に寄与する集計データのフィルターとして機能します。各調査ラウンド中、ダッシュボードは時間的に前進し、表示ウィンドウの設定に従います。

つまり、退会者のスコアと参加状況は、退会後も一定期間、チームのダッシュボードに引き続き反映されます。例: 会社では退職者の表示期間を 3 か月に設定しています。その結果、従業員のアンケート回答は、退職日から 3 か月間 (正確には 12 週間) は現在のスコアの一部として残ります。次の調査が開始されるまでに、従業員の退職日から 12 週間が経過している場合、その回答は現在のスコアに加算されなくなります。

可視性ウィンドウは調査ラウンド中にのみ前進し、ラウンドの進行に応じて応答が自動的に検証されます。

FAQ: 参加リストがチーム構造と一致しないのはなぜですか?

参加リストには、組織が選択した表示ウィンドウ全体で調査対象の従業員が表示されます。これらは、期間内に調査結果に貢献した可能性のある従業員です。例: 現在の従業員の表示期間が 1 年間、退職者の場合は 3 か月の場合、リストにはその期間中にダッシュボードに参加していた従業員が含まれます。

セグメントに遡及的な変更を加えない限り、参加はライブ調査ラウンド中にのみ更新されます。

従業員が別のセグメントに異動すると、最新のスコアも一緒に移動されます。古いスコアは前のセグメントに残り、履歴データは影響を受けません。

relatedlinks
概念
コンセプト: スコアの集約
概念: 従業員とセグメントの変更が発生する場合

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ベンチマーク。

コンセプト: ベンチマーク

世界的な業界ベンチマークにより、データを現実世界の期待に合わせることができます。企業レベルの結果には、調査を実施したすべての企業からのスコアで構成される外部業界ベンチマークがあります。各組織内のすべてのセグメントは、社内ベンチマークとして会社レベルのスコアを使用しています。

外部ベンチマークのソースを選択できます。選択した外部ベンチマーク内でベンチマーク パーセンタイルを設定することもできます。例: テクノロジー 業界の 上位 *20%*。

外部ベンチマーク	説明
自動	外部ベンチマークは、管理 > アカウント > セクターで選択したセクターを参照します。ベンチマークは、特定の業界のすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。 そのセクターのベンチマークがまだ存在しない場合は、**Peakon** ベンチマーク オプションが代替として使用されます。
Peakon	ベンチマークは、Workday Peakon Employee Voice を使用しているすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。
業界	ベンチマークは、特定の業界のすべての組織の平均エンゲージメント スコアで構成されます。 選択した業界に十分なデータ ポイントがない場合は、業界に十分なデータ ポイントが存在するまで、**Peakon** ベンチマーク オプションがフォールバックされます。四半期ごとに新しいデータ ポイントをベンチマークに追加します。

状況に応じてベンチマークがどのように変化するか

コンテキスト選択は、調査データ セットのフィルターとして機能します。コンテキスト ビューを変更すると、ベンチマークの選択も適応します。コンテキストの選択に応じて、同じセグメントを表示するときに、異なるマネージャや管理者が異なるベンチマーク ソースを表示する場合があります。

コンテキスト選択	ベンチマークの選択
企業レベルのダッシュボード。	外部ベンチマーク。
セグメント ダッシュボード。 例: マーケティング *(部門)* セグメント ダッシュボード。	社内ベンチマーク : 企業スコア。 例: マーケティング *(部門)* の成長ドライバー スコアは、会社レベルの成長ドライバー スコアをベンチマークとして使用します。
セグメント ダッシュボード内でサブセグメントを表示します。 例: マーケティング *(部門)* セグメント ダッシュボード内で 女性 *(性別)* セグメントを表示する。	内部ベンチマーク: コンテキスト セグメント スコア。 例: マーケティング *(部門)* の 女性 *(性別)* の成長ドライバー スコアは 、マーケティング *(部門)* の 成長ドライバー スコアをベンチマークとして使用します。

セグメント固有のベンチマークを使用する場合は例外が発生し、これにより特定のセグメントを手動で選択した外部ベンチマークまたは内部ベンチマークに対してベンチマークできるようになります。セグメント固有のベンチマークは、標準のベンチマーク ルールよりも優先されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ベンチマークパーセンタイル

すべてのスコアとパーセンタイルには四捨五入が使用されます。エンゲージメント スコアがどのベンチマーク パーセンタイルに位置するかを決定する際に、ダッシュボードは四捨五入されていないエンゲージメント スコアと四捨五入されていないパーセンタイル範囲を比較します。

ベンチマークパーセンタイルの例

エンゲージメント スコアが *8.96123864*の場合、ダッシュボードでは 9.0 と表示されます。この例では、上位 5% のベンチマーク パーセンタイルは *8.97363652*であり、ダッシュボードでは 9.0 と表示されます。

ダッシュボードでは両方の数値が 9.0 と表示されていますが、四捨五入されていないエンゲージメント スコア *8.96123864* は 上位 5% パーセンタイルのしきい値 *8.97363652*を下回っています。代わりに、スコアは上位 10% パーセンタイルにあります。

パーセン タイル	スコア	範囲
上位5%	9.0	≥ 9.0
上位10%	8.8	8.8 - 8.9
上位25%	8.5	8.5から8.7
中位	8.1	7.7 - 8.4
下位25%	7.6	7.4から7.6
下位10%	7.3	7.1から7.3
下位5%	7.0	≤ 7.0

relatedlinks
概念
外部ベンチマークを設定する
真のベンチマークを有効にする
セグメント固有のベンチマーク
ベンチマークと真のベンチマークを理解する
参考
ベンチマーク。

コンセプト：真のベンチマーク

人口統計や職業の傾向は、個々の管理者や企業の影響を超えて、エンゲージメントに影響を及ぼす可能性があります。人口統計属性全体にわたる標準化されたデータにより、ドライバー スコアの一般的な差異を計算できるようになります。

True Benchmark は 2 つの基準に基づいてベンチマークを調整します。

- 属性効果の強さ。ほとんどのドライバーでは、在職期間の違いによって平均スコアに大きな差が生じますが、性別は大きな影響を与えない傾向があります。多くの場合、性別に比べて在職期間によって真のベンチマーク調整が大きく左右されます。
- ベンチマークと比較した、企業またはセグメントの人口統計的分布。会社の在職期間の短い従業員の数が業界ベンチマークよりはるかに少ない場合、真のベンチマーク調整は高くなります。社内の勤続年数の分布が平均をある程度反映している場合、調整は小さくなるか、または影響はありません。

True Benchmark は、業界内の平均エンゲージメント スコアから開始し、決定基準を適用して必要な調整を加えます。実際には、ほとんどのベンチマークはどちらの方向にも 0.2 以上変動する傾向はありません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

調整を表示するには、メインダッシュボードで 「**True Benchmark**」 をクリックします。スライドアウトタブでは、ベンチマーク構成と調整の内訳を展開できます。

True Benchmark は、エンゲージメント質問セットの質問にのみ適用されます。

真のベンチマーク属性

True Benchmark は、6 つの標準属性の調整を提供します。カスタム属性を使用している場合は、Workday コンサルタントが属性を標準のマッピング オプションにマッピングする必要があります。

標準属性	観察
在職権	在職期間によってスコアに大きな差が生じる場合があります。勤続年数の最初の 6 か月間のスコアは、勤続年数 3 ~ 5 年の従業員のスコアよりも 2 ポイント近く高くなります。
年	従業員の人生やキャリアのさまざまな段階で、さまざまな要因が影響を及ぼします。例: 小売店で働く 20 歳の従業員に影響を与える要因は、本社で働く 40 歳の上級管理職に影響を与える要因とは異なる場合があります。
職位レベル	このカテゴリでは、従業員、マネージャー、上級マネージャー、経営幹部、ディレクターを区別します。リーダーシップ チームは、会社内で戦略を構築するため、戦略ドライバー ベンチマークを上回る成果を上げることがよくあります。ただし、ベンチマークには主に運用作業者のスコアが含まれます。
性別	ほとんどの場合、性別はスコアにほとんど影響を与えませんが、キャリアの成長や報酬などの分野についての洞察を提供できます。
部門	部門によってスキルセットや経験が異なるため、一般的に、他の部門よりも関与度合いが異なったり、異なったりする可能性があります。
地方事務所	この調整は、さまざまな国の従業員が Peakon 調査に回答する方法に基づいて、さまざまな地域間でのスコアの違いを考慮します。例: フィードバックを提供する際のオープンさの違いなどの文化的な違いにより、地域間でスコアにばらつきが生じる可能性があります。

relatedlinks
概念
外部ベンチマークを設定する
真のベンチマークを有効にする
ベンチマークと真のベンチマークを理解する
タスク
ベンチマークの属性マッピングを構成する
参考
FAQ: 調査ラウンドの終了後に実際のベンチマークが変更されたのはなぜですか?

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: ベンチマークの更新

当社では、業界ベンチマークと True Benchmark の期間更新を実行し、常に最新のベンチマーク比較を行えるようにしています。当社のエンジニアリング チームとデータ サイエンス チームが自動的に更新を提供します。

業界ベンチマークの変更は、外部ベンチマークを備えたダッシュボードにのみ影響します。ほとんどのセグメント ダッシュボードでは内部ベンチマーク (企業エンゲージメント スコア) が使用されるため、ベンチマークの更新による影響はありません。

ほとんどの場合、更新は軽微なものであり、ベンチマークへの影響は最小限に抑えられます。ベンチマークの更新は履歴ダッシュボードに遡って適用されますが、ベンチマークとの差異に基づく過去の計算には影響しません。 十分なデータ ポイントが出現すると、新しい業界またはサブ業界のオプションが作成されることがあります。

relatedlinks
概念
Workday Peakon従業員の声グローバルベンチマークレポート

ベンチマーク。

ベンチマークと True Benchmark の違いは何ですか?	ベンチマークでは、企業レベルでスコアを表示する場合は業界平均スコアのみが表示され、ベンチマーク比較の場合はセグメント レベルで企業平均スコアが表示されます。 True Benchmark は、企業またはセグメントのスコアに影響を及ぼす可能性のある人口統計上の外れ値を考慮するために、ベンチマーク (業界または企業のスコア) に小さな調整を加えることで、これをさらに一歩進めます。これにより、会社またはセグメントを比較するベンチマークがよりパーソナライズされます。 例: 部門に新入社員が多くいる場合、入社後にエンゲージメント スコアが急激に上昇する可能性がありますが、会社のスコア (ベンチマーク) はこの傾向に従わない可能性があります。True Benchmark は、部門の人口統計的構成を会社全体 (ベンチマーク) と比較します。次に、部門の人口統計とよりよく一致するように、小さなベンチマーク調整を行います。
ベンチマークする企業や国を選択することは可能ですか?	ベンチマークとして特定の企業や国を選択することはできません。各業界ベンチマークには、さまざまな国のその業界の企業が含まれています。ベンチマークが人口統計上の差異に合わせて調整されるようにするには、常に True Benchmark を使用することをお勧めします。
True Benchmark が「多様性と包括性」と「健康と幸福」の質問セットをサポートしないのはなぜですか?	True Benchmark は、個々の特性に基づいてグループ間の違いを排除し、グループ間で異なる反応を引き起こす可能性のある違いを排除します。ただし、多様性と包括性および健康と幸福に関する質問セットの目的は、異なるグループまたは二ーズ間の潜在的な違いや不公平を明らかにすること

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

	です。このため、これらの質問セットには True Benchmark 調整は適用されません。 例: ある性別または年齢層の従業員が多様性の問題を経験したり、福利厚生が異なって扱われていると感じたりします。True Benchmark は、検出して対処しようとしている問題を軽視する可能性があります。
ドライバーとそのサブドライバー間のベンチマーク パーセンタイルに相違があるのはなぜですか?	例: 4 つのエンゲージメントの質問すべてにおいて、ベンチマーク分類は「中」ですが、全体的なエンゲージメント スコアでは、ベンチマーク分類は「下位 25%」です。 これは、全体のスコアが、チームまたは会社レベルでの 4 つのエンゲージメントの質問の平均ではなく、各従業員の全体のスコアの平均 (4 つの質問すべてに回答したかどうかに関係なく) であるためです。
ドライバースコアのベンチマークパーセンタイル分類が間違っているのはなぜでしょうか?	例: 上位 *5%* は 9.0 からですが、エンゲージメント スコア 9.0 は 上位 *10%*にしか入りません。 ベンチマーク パーセンタイルとすべてのドライバー スコアには小数点以下の桁が複数あるため、Peakon ではユーザー インターフェイスでスコアを表示するときに四捨五入を使用します。ただし、正確性を保つために、すべての計算では四捨五入されていないデータが使用されます。 提供された例を使用して、四捨五入されていないエンゲージメント スコアが 8.96123864 で、四捨五入されていない 上位 *5%* の 範囲が 8.97363652 であるとします。ダッシュボードでは両方の数値が 9.0 に切り上げられますが、実際のスコアは 上位 *5%* パーセンタイルのしきい値を 0.01239788 下回っています。 現在、四捨五入されていないスコアをユーザー インターフェースに表示することはできません。
ベンチマークを計算するために機械学習や AI を使用していますか?	ベンチマークの安定したバージョンを確保するために、さまざまな企業の従業員のスコアを単純に集計し、それをドライバーと業界に分割します。
ベンチマーク内の調査スコアはどれくらい古いのでしょうか?	Peakon は四半期ごとに、過去 12 か月に基づいて業界ベンチマークを更新します。内部ベンチマークでは、使用している可視性期間 (1 年、6 か月、または 3 か月) に合わせた会社のスコアが使用されます。
私の業界には他にどのような企業がありますか?	契約上の都合により、顧客名は提供いたしません。
業界をどのように定義しますか?	Clearbit の分類法を使用します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
コンセプト: ベンチマーク
ベンチマークと真のベンチマークを理解する

FAQ: ベンチマークはどこから来るのですか?

企業レベルの結果では、Peakon の顧客データベース全体の平均スコアとスコアを比較する外部ベンチマークが使用されます。企業は、すべての企業をベンチマークするか、特定の業界の企業のみをベンチマークするかを選択できます。

社内のすべてのセグメントは、グローバル企業レベルのスコアと比較する内部ベンチマークを使用します。例: セグメントの認識ドライバーがベンチマークより 0.2 高い場合、これはチームの認識ドライバーのスコアが会社の平均より 0.2 高いことを意味します。

エッジケースでは、企業がセグメントを構成して、別の特定のセグメントまたは業界をベンチマークすることが可能です。例: 会社に複数のエンティティがある場合、管理者は、グローバル親会社のスコアではなく、エンティティ セグメントのスコアを基準に関連セグメントをベンチマークできます。

会社で True Benchmark を使用している場合は、True Benchmark の詳細をクリックして、ダッシュボードで使用されているベンチマークを確認できます。会社で True Benchmark を使用していない場合は、ダッシュボードにはすでに設計によりベンチマーク ソースが記載されています。

relatedlinks
概念
ベンチマークと真のベンチマークを理解する

FAQ: 調査ラウンドの終了後に実際のベンチマークが変更されたのはなぜですか?

真のベンチマークは、従業員レコードが遡及的に更新された場合、または 生年月日 や 在職期間などの特定の属性に変更が加えられた場合にのみ変更されます。これらの更新は、従業員の分類方法に遡及的に影響するため、True Benchmark の調整に影響します。

さらに、 離職日 を変更すると、従業員が調査参加期間内または外に移動することがあり、参加数に影響し、全体のスコアが変わる可能性があります。

relatedlinks
概念
コンセプト : 真のベンチマーク

パーソナルダッシュボード

個人ダッシュボードを有効にする

始める前に

管理者アクセス。

マネージャー アクセスに標準の マネージャー 属性を使用していること、および標準のベンチマーク マッピングを使用していることを確認します。

このタスクについて

グローバル管理者は、アンケート参加者の個人用ダッシュボードを有効にすることができます。 ダッシュボードを従業員アクセス グループ全体に対して有効にするか、一部の従業員に対してのみ有効にするかを選択できます。完全な展開の前に、少人数の従業員グループで個人ダッシュボードをテストしたい場合は、 例: 段階的なパーソナルダッシュボードの展開 。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

個人用ダッシュボードでは、調査参加者が自分の調査スコアとコメントのほか、チームのスコア、重点分野、アクションにアクセスできます。 マネージャーが重点分野を設定すると、従業員は個人のダッシュボードで直接、機密の提案を行うことができます。

手順

1. **[管理] > > [アクセス制御]**に移動します。
2. 従業員 アクセス グループを開くか、新しい 個人 タイプのグループを作成します。
3. 個人用ダッシュボードの権限セクションを展開します。
4. 権限を有効にするときは、次の点を考慮してください。

権限名	説明
個人ダッシュボードにアクセスする	アンケートを送信した後、または Peakon にログインした後に、個人用ダッシュボードにアクセスできるようになります。無効にすると、Peakon は代わりにアンケートの限定された概要を表示します。 この設定は、 個人用ダッシュボード 設定グループ内の他のすべての設定の前提条件となります。
組織のデータ	自分のスコアと比較するための会社レベルのスコアを表示します。 前提条件となる権限: 個人用ダッシュボードにアクセスします。
直属のマネージャのチームのスコア	自分のスコアと比較するためのチームのスコアを表示し、重点分野に関する秘密の提案を送信する機能を提供します。 前提条件となる権限: 個人用ダッシュボードにアクセスします。
直属のマネージャ以上のチームのデータ	直属の上司より上位のチームのスコアを表示する機能。また、重点分野とアクションを表示し、重点分野に関する機密の提案を送信する機能も提供します。 前提条件となる権限: 個人ダッシュボードにアクセスし 、 チームのスコアと比較します。

   注 : 直属のマネージャーのチーム スコア と 直属のマネージャーより上位のチームのデータ 権限により、従業員はすべての質問セットにわたるチームのスコアにアクセスできるようになります。マネージャーにすべての質問セットの可視性を提供していない場合は、これを考慮する必要があります。
5. **[グループを保存]**をクリックします。

タスクの結果

組織で個人用ダッシュボードを有効にすると、従業員はアンケートの終了時にそれをアクティブ化し、その後いつでもアクセスできるようになります。組織で有効になっている場合は、パスワードまたはシングル サインオンによる認証が可能です。従業員は、汎用ダッシュボード サインイン URL を使用して、アンケート期間外でも個人用ダッシュボードをアクティブ化できます。

次のタスク

従業員が個人のダッシュボードを最大限に活用できるように、マネージャーにこれらの権限を付与することをお勧めします。

- 統計情報にアクセス
- 重点分野と強みへのアクセス
- アクセスして重点分野を管理する
- アクションへのアクセス

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- アクションを管理

重点分野に関するチームの提案を提出する

始める前に

次の場合にチーム提案を送信できます:

- 個人ダッシュボードには、チームやリーダーシップの重点分野が表示されます。
- 個人用ダッシュボードがあるかどうかに関係なく、上司またはリーダーシップの誰かが新しい重点領域を電子メールで通知しました。

このタスクについて

調査ラウンドの終了後、Peakon は各チームの調査結果に基づいて、さまざまなドライバーを重点分野として提案します。マネージャーは、推奨された重点領域を受け入れるか、独自の重点領域を設定できます。

マネージャーまたは上級リーダーがダッシュボードで重点領域 (例: 認識ドライバー) を設定すると、カスタム ノートを含む通知を送信して、チームが改善のアイデアを秘密裏に提出するように促すことができます。ただし、個人用ダッシュボード ユーザーの場合は、マネージャーが設定した重点領域に積極的に提案を追加できます。この機能がリリースされる前に焦点を当てた領域となったドライバーに提案を追加することはできません。

秘密の提案を提供することで、特に質的なフィードバックが十分でない場合に、マネージャーは従業員が何を望んでいるかについてより深い洞察を得ることができます。また、身元を明らかにするプレッシャーなしにチームを行動計画に参加させるのにも役立ちます。

焦点領域ごとに 1 つの提案を追加できます。送信後に提案を編集することはできません。送信すると、自分の提案は表示できますが、同僚が送信した提案は表示できません。

提出したチーム提案は、重点領域を設定したマネージャーのダッシュボードに属します。例: 直属の上司ではなく、部門のディレクターが重点分野を設定している場合、その重点分野に関して提出した提案は、そのディレクターのみが利用できます。

手順

1. 受信したメール内の 「機密提案を追加」 をクリックするか、個人用ダッシュボードの「 重点分野」 タブで重点分野を見つけます。
2. 秘密の提案 ボックスにあなたの提案を入力してください。
3. **[送信]**をクリックします。

タスクの結果

提案を追加すると、マネージャーのダッシュボードにすぐに表示されます。アンケートでコメントを送信するときと同じように、提案を書くときに使用した言語は保持されます。

例

マネージャーは成長ドライバーを重点分野として設定し、次のカスタム メッセージを含む電子メール通知を送信しました: こんにちは、チームの皆さん。成長スコアが低下していることがわかりました。これを改善するために何ができるかについて、フィードバックをいただきたいと思います。

「秘密の提案を追加」をクリックして、秘密裏に提案を追加できます。例： 従業員の役割の範囲を概説する詳細な職務説明を含めます。すべての職位レベル間の違いを明確にすることも重要です。

例: 段階的なパーソナルダッシュボードの展開

この例では、個人用ダッシュボードを従業員に段階的に展開する方法を示します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

このタスクについて

組織では、個人用ダッシュボードを全従業員にリリースする前に、少数のテスターグループにリリースする必要があります。この結果を実現するには、標準の 従業員 アクセス グループを無効にし、2 番目の 個人 タイプのグループを作成します。

手順

1. **[管理] > [アクセス制御]**に移動します。
2. 従業員 アクセス グループを開きます。
3. 個人ダッシュボード 設定を展開します。
4. 設定がオフになっていることを確認してください。オフになっていない場合は、無効にして変更を保存します。
5. **[グループの追加]**をクリックします。
6. グループに名前を付けます。例: 個人ダッシュボードテスター。
7. アクセス を 個人に設定します。
8. 手動で選択する ユーザー を設定します。
9. 個人ダッシュボード 設定を展開します。
10. すべての設定を有効にします。
11. **[グループの追加]**をクリックします。
12. グループメンバー タブを開きます。
13. 「ユーザーを追加」をクリックします。
14. 各テスターを検索し、「追加」をクリックします。

タスクの結果

テスターは自分の個人用ダッシュボードにアクセスできるようになりました。テスターがマネージャーの場合は、マネージャーダッシュボードから個人用ダッシュボードにアクセスできます。従業員の場合は、次回のアンケートの終了時、または Peakon に ログインすることで個人ダッシュボードにアクセスできます。

次のタスク

すべての従業員の個人用ダッシュボードを有効にする必要がある場合は、手順 1 ~ 4 に従ってすべての設定をオンにします。

relatedlinks
概念
コンセプト: パーソナルダッシュボード
個人ダッシュボードを有効にする

コンセプト: パーソナルダッシュボード

背景

個人用ダッシュボードにより、従業員は組織内で望む変化を推進できるようになります。管理者は、組織の従業員アクセス制御グループで個人用ダッシュボード機能とその権限を有効にすることができます。

個人用ダッシュボードでは、次のことが可能です。

- 現在のアンケートスコアを表示します。
- 自分のスコアを時間の経過とともに表示します。
- 自分のコメント、その承認、会話を表示します。
- コメントの返信に応答します。
- リーダーが設定した重点分野とアクションを追跡します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 重点分野に関する秘密の提案を提出します。
- (オプション、有効な場合) 自分のスコアをチームや会社と比較します。

ナビゲーション

タブ	説明
概要	概要ページには、個人用ダッシュボードの概要が表示されます。 • 回答した各テーマにリンクする質問テーマ カード。すべての質問セットの概要を簡単に把握できます。 • (オプション、有効な場合) すべての質問セットにわたってリーダーが設定した重点領域を表示する チーム セクション。 • 参加とコメントの統計を表示するアンケート統計 セクション。
あなたのアンケート結果	会社が使用するすべての質問セットについて、参加した最初のアンケートからアンケートスコアが表示されます。上部のドロップダウン メニューを使用すると、 調査テーマ (例: エンゲージメント) と比較のための追加の 評価 (例: 直属のチームまたは組織) を選択できます。 比較するチームを選択する場合、そのチームのダッシュボードは組織の機密性要件を満たしている必要があります。そうでない場合、スコアは表示されません。**2** つのセグメントにわたる一意の従業員の 設定では、選択したチームと独自のセグメントの両方に属する従業員が多すぎる場合にスコアが非表示になり、個々の回答を識別できなくなります。 時間の経過に伴うスコアのグラフには、最後に回答した 4 つのアンケートが表示されます。 ドライバー スコアは、**[評価]** ドロップダウン メニューで選択したチームに応じて、次のカテゴリに表示されます。 • 最も評価の高いエリア • 最も評価の低い地域 • 同様に評価された分野 全体のスコアとすべてのドライバー スコアはスコア集計の対象となり、マネージャー ダッシュボードと同じ計算が使用されます。メイン スコアを含む各ドライバー スコアでは、そのドライバーの一部である質問のスコアのみが使用されます。 各ドライバーの関連する質問と、各質問への最終回答の日付を確認できます。 任意のドライバーをクリックしてダッシュボードに移動し、詳細を確認することもできます。 ドライバーが重点分野である場合は、スコアを向上させるための秘密の提案を提出できます。 見る 重点分野に関するチームの提案を提出する 。
あなたのコメント	コメントの返信を受け取った場合は、個人ダッシュボード内から直接返信できます。受信側のマネージャーは、マネージャーダッシュボード内から会話を続けることができます。会話中、あなたの身元は秘密に保たれます。 直属の上司がコメントに返信するアクセス権を持っている場合は、個人ダッシュボードからコメントに関する独自の会話を開始することもできます (現在はモバイル アプリでのみサポートされています)。 コメントに確認が届いた場合は、コメントの下の確認アイコンをクリックして詳細情報を表示できます。 会話または確認メールを開くと、個人用ダッシュボードにリダイレクトされます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

タブ	説明
重点分野	このタブには、直属の上司や経営陣が設定した重点分野が表示され、アンケートのフィードバックから彼らが取り組んでいる内容にアクセスできます。 マネージャーからのカスタム メモを含むフォーカス領域は展開されて表示され、従業員に提案を促します。ただし、カスタム ノートがないフォーカス領域を展開して、提案を追加することもできます。例外として、Peakon のチーム提案機能がリリースされる前に焦点を当てた領域となったドライバーについては提案を追加できず、これらの提案は各マネージャーのセクションの下部に表示されます。従業員は自分が提出した提案のみを閲覧できます。 会社レベルの重点分野に提案を追加することもできません。 メインスコアの可視性と、マネージャーが重点領域とアクションを設定できるかどうかは、ダッシュボードが可視性の要件を満たしているかどうかによって決まります。
マネージャのアクション	このタブには、直属の上司とリーダーシップのアクション プランが表示されます。各アクションをクリックすると、その説明、チェックリスト、期限が表示されます。 マネージャーがアクションを完了としてマークすると、そのアクションは [完了] タブに 4 週間表示されてから消えます。

セキュリティ

個人ダッシュボードは従業員専用であり、他のユーザーはアクセスできません。個人用ダッシュボードを使用しても、過去または将来の調査の機密性が損なわれることはありません。 資格情報を使用してサインインすることで、個人用ダッシュボードにアクセスできるのはあなただけです。

認証は、個人ダッシュボードのサインイン ページで入力した電子メール アドレスが従業員レコードの電子メール アドレスと一致する場合にのみ利用できます。シングル サインオンを使用する場合、ID プロバイダーの電子メール アドレスは、Peakon の従業員レコードの電子メール アドレスと一致する必要があります。

二要素認証を設定することも可能です。見る 2要素認証を設定 。

アクティベーション

管理者が個人用ダッシュボードを有効にすると、調査参加者はそれをアクティブ化できます。

- 次の調査の最後に。
- パスワードを設定するか、組織のシングル サインオンを使用して Peakon アカウントにサインインします。 見る コンセプト: 個人ダッシュボードアクセス 。

個人ダッシュボードには、デスクトップと iOS および Android のモバイル アプリの両方からアクセスできます。見る 参考: モバイルアプリの機能 詳細についてはこちらをご覧ください。

ローカリゼーション

個人用ダッシュボードは、すべてのダッシュボード言語で利用できます。プロフィール設定から言語の設定を行うことができます。 見る 参考: ダッシュボードでサポートされている言語 そして 参考: 個人プロフィール設定 詳細についてはこちらをご覧ください。

relatedlinks
概念
個人ダッシュボードを有効にする
例: 段階的なパーソナルダッシュボードの展開

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コンセプト: マネージャー視点のパーソナルダッシュボード

このトピックでは、従業員の個人ダッシュボードにも表示されるマネージャーダッシュボードの機能について、リーダー向けに説明します。

背景

個人用ダッシュボードでは、調査参加者に自分のスコアとコメントに関する情報を提供します。個人ダッシュボードには、従業員の直属の上司と、同じ階層内の上位の上司のスコア、重点分野、アクションも表示されます。 従業員は、重点分野として設定したドライバーに関する秘密の提案を提出できます。詳細はこちら チームの重点分野を設定する 。

管理者は、従業員の個人ダッシュボードへのアクセスと利用可能な分析情報のレベルを構成できます。

チーム スコアを個人ダッシュボードに表示するには、チームのダッシュボードが管理者が設定した表示要件を満たしている必要があります。

重点分野とアクションの可視性

調査参加者の個人ダッシュボードには次の内容が表示されます。

- ダッシュボードで承認または設定したすべてのフォーカス領域。推奨されるフォーカス領域は表示されません。
- 重点分野として設定したドライバーに関するチーム提案ボックスと、カスタム メッセージ (指定した場合)。
- アクションの作成時に、 共有設定で 「全員と共有」 として設定したアクションのみ。

取り組んでいる重点分野とアクションを共有することで、チーム内での透明性が高まり、フィードバック文化が強化されます。 チームに機密の提案を提出するよう奨励すると、根本的な問題を理解するのに十分なコメントがない場合でも、解決策志向の洞察を収集するのに役立ちます。

各チームの提案は、それを提出した従業員にのみ表示され、マネージャーのみがすべてのチームの提案を表示できます。

直属の部下しかいない場合は、あなたの重点分野またはアクションは、あなたに直接報告する従業員の個人ダッシュボードに表示されます。

より広範なチームがある場合 (例: 直属の部下にも、その部下である従業員がいる場合)、より広範なチームのダッシュボードで設定したアクションや重点領域は、従業員が個人のダッシュボードでより広範なチームによってフィルタリングした場合にのみ表示されます。

推奨事項

- 現在表示しているダッシュボードに関連するフォーカス領域とアクションを設定します。例: チームのより広範なダッシュボードを表示する場合は、直属の部下だけに関連するフォーカス領域やアクションを設定しないでください。逆の場合も同様です。
- 重点領域を設定するときにカスタム メッセージを追加して従業員に通知すると、提案の量と質が大幅に向上します。マネージャーは、ドライバーを重点領域として設定する理由を伝え、それに対する見解を示すことをお勧めします。 カスタム ノートのないフォーカス領域は、個人用ダッシュボードでは折りたたまれたカードとして表示されますが、従業員はそれを展開して提案を行うことができます。
- 作成できるアクションに詳細を追加して、従業員が個人ダッシュボードでアクションを開いたときに、より多くのコンテキストを提供します。必要に応じて、説明、期限、チェックリストのフィールドを活用します。
- 個人用ダッシュボードに表示しないアクションを作成する場合は、アクションの 共有設定で 「個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードで共有しない」 を選択します。
- 特に長期的な目標である場合は、調査ごとに重点分野やアクションを変更する必要はありません。
- Peakon が重点領域を推奨した場合は、それを承認するか拒否します。推奨される重点領域は、承認しない限り、個人用ダッシュボードに表示されません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

ダッシュボードを切り替える

通常、管理者自身も調査参加者となります。マネージャーは、マネージャー ダッシュボードと同じインターフェース内で自分の個人用ダッシュボードにアクセスできます。

ナビゲーション バーの [個人用ダッシュボード] リンクをクリックできます。マネージャー ダッシュボード内でアクセスできるタブは、個人用ダッシュボードの閲覧中もアクセス可能なので、いつでも戻ることができます。

モバイル アプリの左側のメニューで、マネージャー ダッシュボードと個人用ダッシュボードを切り替えることができます。

コンセプト: 個人ダッシュボードアクセス

個人ダッシュボードでは、アンケート参加者に個人のスコアとコメントが表示されます。管理者でもある調査参加者は、管理者ダッシュボードと個人ダッシュボードを切り替えることができます。

前提条件

- 会社の管理者は、組織の個人用ダッシュボードを有効にする必要があります。
- Peakon 従業員記録に電子メール アドレスが記載されている必要があります。キオスク モード (例: 名/従業員 ID または 1 回限り/再利用可能なコード) 経由で調査にアクセスする従業員は、Peakon に電子メール アドレスも登録されていない限り、セキュリティ上の理由から個人用ダッシュボードにアクセスできません。
- サインインに使用するメール アドレスは、会社の Peakon 従業員レコードに登録されているメール アドレスと一致する必要があります。Peakon で電子メール アドレスを更新する必要がある場合は、Peakon 管理者 (多くの場合、人事チーム) に連絡してください。

アクセス

有効にすると、アンケート参加者はアンケートの最後に表示されるプロンプトを使用して個人用ダッシュボードをアクティブ化できます。 Peakon デスクトップ アプリまたはモバイル アプリにサインインして、調査ラウンド以外でも個人用ダッシュボードをアクティブ化できます。

デスクトップ上の Peakon アプリの URL は [会社名].peakon.com です。

調査参加者は、Peakon のデスクトップ バージョンで個人用ダッシュボードを有効にする場合、パスワードをリセットする必要があります。

ただし、組織が Peakon をシングル サインオン (SSO) ID プロバイダー (例: Okta) と統合し、Peakon タイルを割り当てている場合は、既存の SSO 資格情報を使用してサインインできます。

今後の使用に備えて、個人用ダッシュボードは Peakon デスクトップ アプリまたはモバイル アプリで引き続き利用可能になり、各調査の終了時のプロンプトでも表示されます。

参考: ダッシュボードでサポートされている言語

Workday Peakon Employee Voice は、マネージャーおよび個人のダッシュボードで次の言語をサポートしています。

- アラビア語
- 簡体字中国語
- 繁体字中国語
- チェコ語
- デンマーク語
- オランダ語
- 英語 (英国)
- 英語 (米国)
- エストニア語
- フィンランド語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- フランス語 (FR)
- フランス語 (カナダ)
- ドイツ語
- ヒンディー語
- ハンガリー語
- イタリア語
- 日本語
- 韓国語
- ラトビア語
- リトアニア語
- ノルウェー語
- ポーランド語
- ポルトガル語
- ポルトガル語
- ルーマニア語
- ロシア語
- スペイン語 (ES)
- スペイン語 (LA)
- スウェーデン語
- タイ語
- トルコ語

フィードバックに基づいて行動する

行動計画

アクションを作成する

始める前に

セキュリティ

- アクションへのアクセス
- アクションを管理

このタスクについて

アクション プランを作成すると、フィードバックに基づいて行動し、共通のテーマに対処するのに役立ちます。アクションを作成すると、そのアクションは、そのアクションを作成した時点のセグメント コンテキストの一部になります。

アクセスできる他のセグメントに対してアクションを作成することもできます。誰かが別のセグメントに対してアクションを作成すると、そのアクションは引き続き 、マネージャーの使用状況メトリック内のそのユーザー独自の使用状況メトリックに帰属します。

特定のドライバーにリンクするアクション、またはスタンドアロンのより一般的なアクションを作成できます。既存の推奨アクションを追加したり、独自のカスタム アクションを作成したりできます。このトピックでは、カスタム アクションに焦点を当てます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

手順

1. アクション プラン ページに移動し、 アクションの追加をクリックします。または、フォーカス エリアで [アクションの作成] をクリックして、アクションをドライバーにリンクします。
2. アクションに名前を付けます。
3. (オプション) 説明を追加します。
4. (オプション) 期限を追加します。期限を設定すると、期限が来る週の月曜日にアクションのリマインダーが届きます。
5. アクションを関連付ける質問セットとドライバーを選択します。ドライバー上で直接アクションを作成した場合、この手順はすでに完了しています。
6. 共有設定を行うときは、次の点に注意してください。

共有設定	説明
全員で共有	全員と共有チームメンバーは、各自のパーソナルダッシュボードやあなたの共有ダッシュボードでこのアクションを見ることができます。
個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードでは共有されません	このアクションを表示できるのは、このコンテキストの管理者のみです。

7. (オプション) チェックリストを追加します。

次のタスク

アクションを作成したら、次のことができます。

- 完了としてマークします。
- 編集、削除、またはアーカイブします。

既存のアクションを編集する

始める前に

セキュリティ

- アクションへのアクセス
- アクションを管理

このタスクについて

アクションの内容と期限は編集できますが、アクションをリンクしたドライバーを変更することはできません。

手順

1. [インサイト] タブ内の [アクション プラン] ページに移動します。
2. 編集する必要があるアクションを見つけて、アクション自体をクリックするか、アクション上の縦の省略記号をクリックして、[編集]をクリックします。
3. 必要な編集を行い、「アクションの更新」をクリックします。

アクションを完了としてマークする

始める前に

セキュリティ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- アクションへのアクセス
- アクションを管理

このタスクについて

アクションを完了としてマークすると、そのアクションの作業が終了したこと、またはそのアクションをアクション プランの一部にする必要がなくなったことを示します。可能です 完了またはアーカイブされたアクションを復元する 後で必要になった場合。

ダッシュボードにアクセスできるマネージャーであれば、別のマネージャーがアクションを作成した場合でも、そのアクションを完了としてマークできます。例: 上級リーダーは、あなたのアクションをあなたに代わって完了としてマークできます。

手順

1. [インサイト] タブ内の [アクション プラン] ページに移動します。
2. 完了としてマークする必要があるアクションを見つけます。
3. 「完了としてマーク」をクリックします。

タスクの結果

アクションは、アクション プラン、共有ダッシュボード、および従業員の個人ダッシュボード (組織で有効になっている場合) に表示されなくなります。アクション プラン ページの [完了] フィルターを使用して、アクションを見つけることができます。

アクションをアーカイブする

始める前に

セキュリティ

- アクションへのアクセス
- アクションを管理

このタスクについて

アクションをアーカイブすると、アクションを完了としてマークしたり完全に削除したりせずに、アクション プランから削除できます。 可能です 完了またはアーカイブされたアクションを復元する 後で必要になった場合。

ダッシュボードにアクセスできるマネージャーであれば、別のマネージャーがアクションを作成した場合でも、そのアクションをアーカイブできます。例: 上級リーダーは、あなたに代わって行われたアクションをアーカイブできます。

手順

1. [インサイト] タブ内の [アクション プラン] ページに移動します。
2. 次のいずれかの手順を使用してアクションをアーカイブします。
    - アクションをクリックし、右上隅にあるアーカイブ アイコンをクリックします。
    - アクションの縦の省略記号をクリックし、[アーカイブ]をクリックします。

タスクの結果

アクション プラン ページの アーカイブ フィルターを使用して、アクションを見つけることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

完了またはアーカイブされたアクションを復元する

始める前に

セキュリティ

- アクションへのアクセス
- アクションを管理

このタスクについて

完了またはアーカイブされたアクションを復元すると、アクションは以前の状態に戻ります。「計画済み」 セクションからアーカイブした場合、アクションを復元するとそこに戻ります。最初にアクションを完了としてマークし、その後アーカイブした場合、復元するとアクションは 「完了」 セクションに戻ります。

ダッシュボードにアクセスできるマネージャーであれば、完了したアクションまたはアーカイブされたアクションを復元できます。例: 上級リーダーがあなたに代わってアクションを復元できます。

手順

1. **[インサイト]** タブ内の **[アクション プラン]** ページに移動します。
2. フィルタリング オプションから、アクションのステータスに応じて、フィルタを **[完了]** または **[アーカイブ済み]**に設定します。
3. 復元するために必要なアクションを見つけて復元します。
    - アクションが **[完了]** タブにある場合は、**[再開]** アイコンをクリックします。
    - アクションが **[アーカイブ済み]** タブにある場合は、**[アーカイブ解除]**をクリックします。

輸出行動計画

始める前に

セキュリティ: マネージャーの使用状況メトリックを表示します。

このタスクについて

使用状況メトリック レポートからマネージャーのアクション プランをエクスポートできます。

エクスポートには以下が表示されます:

- マネージャーの名前、ID、および電子メール。
- アクションのタイトルと説明。
- アクションが属するコンテキストまたはセグメント。
- 質問セットとドライバー。
- 作成日、期限日、完了日、アーカイブ日。

エクスポートできるのは、完全なアクセス権を持ち、コンテキストを切り替えることができるセグメントを持つマネージャーのアクション プランのみです。例: ヒートマップ内のマネージャー セグメントにコンテキストを切り替えることができない場合は、そのセグメントで利用可能なアクションにアクセスできません。したがって、使用状況レポートにはそのマネージャーのアクション統計が表示されますが、エクスポートにはアクションの内容は含まれません。

レポートには、従業員として、表示しているコンテキストの一部であるマネージャーが表示されます。例: 会社のコンテキスト内で使用状況メトリックを表示する場合、会社のすべてのマネージャーが含まれます。財務 (部門) コンテキスト内で使用状況メトリックを表示すると、 部門 属性値が *Finance*であるマネージャーのみが含まれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

マネージャーがアクションを削除した場合、そのアクションはエクスポートに表示されませんが、削除されたアクションは引き続きマネージャーのアクション統計に反映されます。

手順

1. 分析 > マネージャーの使用状況メトリックの > アクション プランに移動します。
2. (オプション) 必要なコンテキストにコンテキスト選択を設定します。
3. (オプション) 使用状況レポート内で必要なフィルターを設定します。
4. レポートをエクスポートします。ファイルの最初のタブにはマネージャーアクションの使用法が含まれ、2 番目のタブにはアクションの内容と関連情報が含まれます。

他のマネージャーにアクションを割り当てる

始める前に

セキュリティ

- アクションへのアクセス
- アクションを管理

別のマネージャーのダッシュボードへのフルアクセス権。

このタスクについて

自分に報告するマネージャーのセグメントにアクションを割り当てることができます。アクションはそのマネージャーのダッシュボードのコンテキストに表示され、追加されるとマネージャーに通知が届きます。

アクションをクリックすると、そのアクションを作成したマネージャーの名前と作成日が表示されます。 さらに、 使用状況メトリック レポートでは、アクションは、そのアクションを作成したマネージャーに帰属します。

手順

1. 左側のサイドバーにある 「マイチームのアクション」 ページに移動します。
2. このアクションを実行する必要があるマネージャーを見つけて、そのセグメントの横にある **[アクションの追加]** をクリックします。
3. アクションに名前を付けます。
4. (オプション) 説明を追加します。
5. (オプション) 期限を追加します。期限を設定すると、セグメントのマネージャーには、期限が来る週の月曜日にアクションのリマインダーが送信されます。
6. アクションを関連付ける質問セットとドライバーを選択します。ドライバー上で直接アクションを作成した場合、この手順はすでに完了しています。
7. 共有設定を行うときは、次の点に注意してください。

共有設定	説明
全員で共有	マネージャーがアクションをフォーカス エリアにリンクすると、チーム メンバーは個人用ダッシュボードまたは共有ダッシュボードでこのアクションを確認できます。
個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードでは共有されません	このアクションを表示できるのは、このコンテキストの管理者のみです。

8. (オプション) チェックリストを追加します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

次のタスク

アクションを作成した後、セグメントのマネージャーは次のことができます。

- 完了としてマークします。
- 編集、削除、またはアーカイブします。

あなたに報告するマネージャーのアクションプランを表示する

始める前に

セキュリティ: アクションへのアクセス。

「マイ チーム」 ダッシュボードから他のマネージャーのダッシュボードにフルアクセスできます。

このタスクについて

人事マネージャーである直属の部下を持つ上級リーダーの場合、ダッシュボードからそのアクション プランにアクセスできます。

他のマネージャー セグメントへの階層構造のため、 マイ チーム セグメントを管理している場合にのみ、他のマネージャーのアクションを表示できます。 これらの階層により、セグメントへの間接的なフルアクセスが提供されます。

この記事の手順に示されている 「自分のチームのアクション」 領域には、マネージャーが 「すべてのレポート」 ダッシュボードで設定したアクションのみが表示されます。ただし、マネージャーに 直属部下 ダッシュボードもある場合は、コンテキスト スイッチャーから切り替えて、 アクション プラン 領域に移動できます。

手順

1. コンテキスト スイッチャーで、両方ある場合は、**[My Team - Only direct reports]** ダッシュボードではなく、[My**Team**] ダッシュボードが表示されていることを確認します。
2. **[インサイト]** タブで、左側のメニューの **[マイ チームのアクション]** 領域に移動します。

タスクの結果

あなたに報告するマネージャーがアクションを作成した場合、そこに表示されます。アクションを管理する権限がある場合は、 他のマネージャーにアクションを割り当てる そこから。

チームの重点分野を設定する

始める前に

権限

- 統計情報にアクセス
- 重点分野と強みへのアクセス
- アクセスして重点分野を管理する

このタスクについて

調査ラウンドの終了後、Peakon は各チームの調査結果に基づいて、さまざまなドライバーを重点分野として提案します。推奨される重点領域を受け入れることも、独自の重点領域を設定することもできます。他のマネージャーダッシュボードへのアクセス権を持つマネージャーは、他のユーザーに代わってフォーカス領域を承認、設定、および却下できます。重点領域として設定したドライバーは、従業員の個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードに表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

従業員は、重点分野として設定したドライバーに関して、秘密の提案を提供できます。チームの提案は、根本的な問題を理解するのに十分なコメントがないドライバーに関するさらなる洞察を得るのに役立ちます。

重点分野を設定するときに、カスタム メッセージを追加できます。このメッセージは、個人用ダッシュボードの [重点分野] タブと、従業員へのオプションの通知に表示されます。 カスタム メッセージを追加すると、フォーカス領域が個人のダッシュボードに拡張カードとして表示され、従業員に提案を促すことができます。

以下の条件のいずれかが当てはまる場合、従業員は重点分野に関する提案を提出できます。

- 組織では従業員の個人用ダッシュボードを有効化しており、従業員はアドホック ベースで、または重点分野の通知に応じてチームの提案を送信できます。
- 焦点領域を設定するときに従業員に通知し、従業員が電子メールまたは個人のダッシュボードから一意のトークンを通じてチームに提案を提供できるようにしました。

チームの提案の量と質を高めるには、カスタム メッセージを追加して従業員に通知することをお勧めします。

手順

1. フォーカス領域として設定する必要があるドライバーを見つけます。
    - Peakon がフォーカス エリアを推奨している場合は、メイン ダッシュボードまたはドライバー自身のダッシュボードで直接、ドライバーの [フォーカス エリアとして設定] をクリックします。
    - カスタムのフォーカス領域を設定する場合は、メインダッシュボードで [すべてのドライバーを表示] をクリックし、ドライバーのダッシュボードを開きます。[フォーカス領域として設定]をクリックします。
2. 従業員に通知するかどうかを選択します。
3. (オプション) [チームの提案] 領域にカスタム メッセージを追加します。
4. 終了するには、「フォーカス領域として設定」を クリックします。

タスクの結果

新しい提案を受け取ったときには製品内通知が届き、また、新しいチーム提案の概要が毎日メールで届きます。

すべての提案は、フォーカス エリアとして設定したドライバーの [チームの提案] タブに表示され、未読の提案が一番上に表示されます。

次のタスク
必要に応じてドライバーをフォーカス領域から削除できますが、受信した提案やカスタム メッセージにアクセスできなくなります。
relatedlinks
概念
コンセプト：強みと注力分野
コンセプト: 重点分野に関するチームの提案
参考
FAQ: 影響を与えることができない焦点領域がある場合はどうすればよいですか?

フォーカスエリアを削除する

始める前に

カスタム フォーカス領域を管理するには、次の権限が必要です。

- 重点分野と強みへのアクセス

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- アクセスして重点分野を管理する

このタスクについて

ドライバーをフォーカス領域として表示する必要がなくなった場合は、手動で削除できます。

注：フォーカス エリアにチームの提案がある場合、フォーカス エリアを削除すると、その提案は利用できなくなります。ドライバーを再度重点領域として設定しても、以前のチームの提案は表示されません。

手順

1. 概要 ページのフォーカス領域をクリックしてダッシュボードを開きます。
2. スコアと参加のセクションで、**[フォーカス領域の削除]** をクリックします。

タスクの結果
削除されたフォーカス領域は、個人用ダッシュボードと共有ダッシュボードに表示されなくなります。
relatedlinks
概念
コンセプト：強みと注力分野

重点分野に関するチームの提案を提出する

始める前に

次の場合にチーム提案を送信できます:

- 個人ダッシュボードには、チームやリーダーシップの重点分野が表示されます。
- 個人用ダッシュボードがあるかどうかに関係なく、上司またはリーダーシップの誰かが新しい重点領域を電子メールで通知しました。

このタスクについて

調査ラウンドの終了後、Peakon は各チームの調査結果に基づいて、さまざまなドライバーを重点分野として提案します。マネージャーは、推奨された重点領域を受け入れるか、独自の重点領域を設定できます。

マネージャーまたは上級リーダーがダッシュボードで重点領域 (例: 認識ドライバー) を設定すると、カスタム ノートを含む通知を送信して、チームが改善のアイデアを秘密裏に提出するように促すことができます。ただし、個人用ダッシュボード ユーザーの場合は、マネージャーが設定した重点領域に積極的に提案を追加できます。この機能がリリースされる前に焦点を当てた領域となったドライバーに提案を追加することはできません。

秘密の提案を提供することで、特に質的なフィードバックが十分でない場合に、マネージャーは従業員が何を望んでいるかについてより深い洞察を得ることができます。また、身元を明らかにするプレッシャーなしにチームを行動計画に参加させるのにも役立ちます。

焦点領域ごとに 1 つの提案を追加できます。送信後に提案を編集することはできません。送信すると、自分の提案は表示できますが、同僚が送信した提案は表示できません。

提出したチーム提案は、重点領域を設定したマネージャーのダッシュボードに属します。例: 直属の上司ではなく、部門のディレクターが重点分野を設定している場合、その重点分野に関して提出した提案は、そのディレクターのみが利用できます。

手順

1. 受信したメール内の 「機密提案を追加」 をクリックするか、個人用ダッシュボードの「 重点分野」 タブで重点分野を見つけます。
2. 秘密の提案 ボックスにあなたの提案を入力してください。
3. **[送信]**をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

タスクの結果

提案を追加すると、マネージャーのダッシュボードにすぐに表示されます。アンケートでコメントを送信するときと同じように、提案を書くときに使用した言語は保持されます。

例

マネージャーは成長ドライバーを重点分野として設定し、次のカスタム メッセージを含む電子メール通知を送信しました: こんにちは、チームの皆さん。成長スコアが低下していることがわかりました。これを改善するために何ができるかについて、フィードバックをいただきたいと思います。

「秘密の提案を追加」をクリックして、秘密裏に提案を追加できます。例： 従業員の役割の範囲を概説する詳細な職務説明を含めます。すべての職位レベル間の違いを明確にすることも重要です。

コンセプト: アクションプランニング

従業員からの一般的なフィードバックは、アンケートの回答が何ら影響を与えないと感じるというものです。Peakon のアクション プランニング機能により、リーダーはダッシュボードのスコアに基づいて改善計画を作成し、そのアクションをチームと共有できます。

リーダーの行動計画を支援するために、さまざまなソースを使用してアクションを作成することができます。

- Peakon による推奨アクション。
- 組織によって作成された推奨アクション。
- 新しい重点分野を設定する際に、チームの機密の提案から派生したアクション。
- リーダー自身が作成したカスタムアクション。

背景

Peakon は、各ドライバーの **[改善]** タブに表示される、または特定のドライバーに関連するマイクロ コースを受講するときに表示される、推奨アクションのライブラリを提供します。リーダーは推奨アクションを使用してそれを適宜カスタマイズしたり、完全に独自のアクションを作成したりできます。

従業員がチームの重点分野に関する提案を提供することで、機密性の高いブレーンストーミングに参加することも可能です。チームの提案は、問題を理解するためのコメントが不十分でスコアが低いという状況のギャップを埋めるのに役立ちます。見る チームの重点分野を設定する そして コンセプト: 重点分野に関するチームの提案 。

アクション プランを重点領域にリンクするのが最も一般的ですが、リーダーは任意のドライバーまたはサブドライバーに対してアクションを作成できます。

各アクションは、それを作成したセグメント コンテキストのダッシュボードに表示されます。例: マネージャーがセグメント マーケティング *[部門]*にアクションを作成した場合、そのアクションはここに属します。

マネージャーが作成したアクションは、他のユーザーに代わって作成したものであっても、 使用状況メトリック レポートのマネージャー自身の統計にカウントされます。

アクセス

管理者は、アクセス制御の次の権限を使用して、アクション プランニング機能への管理者のアクセスを構成できます。

- アクションへのアクセス - アクション プランを表示する機能。
- アクションの管理 - アクションを作成、編集、削除する機能。

どちらの権限も、会社の階層型属性設定を通じて管理するセグメントを含む、各リーダーが管理するダッシュボードへのアクション プランニング アクセスを提供します。例: 上級リーダーがライン マネージャーである従業員を管理する場合、上級リーダーはライン マネージャーのダッシュボードに完全にアクセスでき、ライン マネージャーのアクション プランを表示および管理できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ユーザーは、コンテキスト スイッチャーでセグメントを検索して選択でき、ヒート マップでセグメントを開いたときに [このセグメントとして表示] オプションが表示される場合にのみ、他のダッシュボードのアクション プランにアクセスできます。

アクションプランの可視性

マネージャーがアクション プランを作成すると、次の場所に表示されます。

- マネージャーがアクションを共有として設定し、共有可能なリンクを生成した場合の共有ダッシュボード。
- マネージャーがアクションを共有に設定し、組織で従業員の個人用ダッシュボード アクセスが有効になっている場合の従業員の個人用ダッシュボード。
- フルアクセス権を持つ他のマネージャーが直接閲覧したダッシュボード。
- アクションがマネージャーのメインの [マイ チーム] セグメントにある場合、リーダーの [アクション プラン] ページの *[*マイ チーム アクション] タブ。

マネージャーは従業員とアクション プランを共有するかどうかを選択できますが、適切な権限を持つ上級管理職にアクション プランが表示されないように、アクション プランを完全に非表示にすることはできません。

通知

Peakon は、その週に予定されているアクションがある場合、毎週月曜日にマネージャーに今後のアクション プランのリマインダーを送信します。リマインダー メールには、レポート ラインまたはセグメント管理アクセスを通じてマネージャーが直接管理するセグメントに表示されるすべてのアクションが含まれます。

マネージャーはこの電子メール通知の登録を解除できますが、管理者が代わりに登録を解除することはできません。見る 通知サブスクリプションの管理 手順については。

報告

使用状況メトリック レポートには、各マネージャーが作成して完了したアクションの数が表示されます。そこから、アクションを作成したセグメントを含むすべてのアクションを エクスポートすることもできます。見る 概念: 使用状況メトリクス そして 輸出行動計画 詳細についてはこちらをご覧ください。

推奨事項

- アクション プランをチームに伝えて、フィードバックが影響を与えることをチームに知らせ、アクション プランを最新の状態に維持します。
- 推奨される Peakon アクションを使用してください。
- 重点分野を設定して、従業員に機密の提案を促します。 見る チームの重点分野を設定する そして コンセプト: 重点分野に関するチームの提案 。

制限事項

- あるリーダーまたはセグメントから別のリーダーまたはセグメントにアクションを転送することはできません。
- アクションを階層にカスケードすることはできません。
- 質問セットにリンクせずにアクションを作成することはできません。
- セグメントを削除すると、そのセグメントに属するアクションも消えます。
- マネージャーを削除すると、そのマネージャーが作成したアクションもすべて消えます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

コンセプト: 重点分野に関するチームの提案

概要

チーム提案機能により、従業員は重点分野に関するマネージャーのアクション プランの提案を秘密裏に提出できます。これは、チームをアクション計画プロセスに参加させ、根本的な問題を理解するのに十分なコメントがない場合に、ソリューション指向の洞察を収集する方法です。

この機能は、階層全体のすべてのリーダー、 直属部下セグメント 、および 全部下 セグメントで利用できます。

管理者は次のことができます。

- ドライバーを重点領域として設定します。
- 重点分野にカスタム メッセージを追加して、追加のコンテキストを提供し、チームの提案を促進します。
- 従業員に通知するかどうかを選択します。

従業員は次のことができます。

- 個人ダッシュボードまたはスタンドアロン ページを通じて、マネージャーが送信する電子メールから重点領域に関する提案を提供します。
- 個人用ダッシュボードを通じて、重点分野に関するアドホックな提案を提供します。

アクセス

これらのタイプのアクセスと権限は、チームの提案を追加およびアクセスする機能を制御します。

ユーザー	アクセス	説明
マネージャ	次の権限によるダッシュボードへのアクセス: • 統計情報にアクセス • 重点分野と強みへのアクセス • アクセスして重点分野を管理する	ドライバーを重点領域として設定し、従業員に通知するときにカスタム メッセージを追加する機能。 チームの提案 タブは、フォーカス エリアの管理権限を持たないマネージャーのフォーカス エリアのダッシュボードにも表示されますが、フォーカス エリアを設定または削除することはできません。
社員	パーソナルダッシュボードへのアクセス	直属の上司または間接的な上司が従業員に重点分野について通知した場合、従業員は電子メールにリンクされている独立したページから提案を送信できます。
社員	この権限による個人用ダッシュボードへのアクセス: • パーソナルダッシュボードへのアクセス	直属の上司の重点分野に関する提案を表示および追加する機能。 直属の上司が従業員に重点分野について通知した場合、従業員は電子メールからダッシュボードを開いて提案を送信できます。 間接マネージャーが拡大チームの従業員に重点分野について通知すると、従業員は電子メールにリンクされた独立したページから提案を送信できます。
社員	次の権限による個人用ダッシュボードへのアクセス: • パーソナルダッシュボードへのアクセス	直属のマネージャーと、直属のマネージャーより上位のマネージャーの重点分野に関する提案を表示および追加するためのアクセス権。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ユーザー	アクセス	説明
	• 直属のマネージャ以上のチームのデータ	直属の上司または間接的な上司が従業員に重点分野について通知した場合、従業員は電子メールからダッシュボードを開いて提案を送信できます。

ユーザーインターフェース

マネージャー ダッシュボードには、各ドライバーのダッシュボードに [チーム提案] タブが表示されます。ドライバーが現在重点領域である場合、マネージャーはこのタブで新しい提案と既存の提案にアクセスできます。未読の候補は上部に表示され、すべてを既読としてマークすることができます。ドライバーをフォーカス エリアから削除すると、その提案にアクセスできなくなります。

従業員は、個人ダッシュボードの「 重点分野」 タブで提案を行うことができます。マネージャーからのカスタム メッセージがある重点領域は拡張カードとして表示されますが、従業員はカスタム メッセージがない重点領域についても提案を行うことができます。このタブには、フォーカス領域に関する従業員のスコアとコメント、およびマネージャーのカスタム メッセージ (利用可能な場合) も表示されます。

この機能の使用方法については、 チームの重点分野を設定する そして 重点分野に関するチームの提案を提出する 。

機密保持

従業員が追加した提案は機密情報であり、アンケートのスコアやコメントとは別のものです。

チームの提案はコメントのロジックや設定とは独立しているため、マネージャーが提案を利用できるようになるまでに最低限必要な応答数はありません。

通知

管理者は、電子メールを使用して従業員に新しい重点分野を通知することを選択できます。非個人ダッシュボード ユーザーの電子メール トークンは、8 週間、またはマネージャーがドライバーをフォーカス エリアから削除するまでのいずれか早い方まで有効です。

新しいチームの提案が利用可能になると、マネージャー ダッシュボードの通知領域とメイン ダッシュボードのドライバー カードにそのことが示されます。 直属のマネージャーとセグメント マネージャーも、新しいチームの提案の概要を毎日受け取ります。

組織で Peakon の Slack 統合を使用している場合、管理者はマネージャーが Slack を通じて毎日のチーム提案の概要を受信できるようにすることもできます。

考慮事項

各従業員は、重点分野ごとに 1 つの提案を追加できます。各提案は最大 2000 文字までです。

カスタム メッセージ ボックスには、フォーカス領域を設定したマネージャーの名前が表示されます (別のマネージャーに代わって設定した場合でも)。

従業員は、アンケートの質問にまだ回答していなくても、重点分野に関する提案を行うことができます。

マネージャーが従業員に通知しなかったり、カスタム メッセージを追加しなかった場合でも、従業員は重点分野に関する提案を投稿できます。

マネージャーに 重点エリアの管理 権限がなく、他のユーザー (上級リーダーなど) がマネージャーに代わって重点エリアを設定した場合、マネージャーはダッシュボードでチームの提案にアクセスできます。

推奨事項

- 個人ダッシュボード アクセスを有効にする場合は、 直属のマネージャーより上位のチームのデータ 権限を有効にします。これにより、従業員は直属の上司と間接の上司の両方に対して個人ダッシュボードに直接提案を追加できるようになり、一貫したエクスペリエンスが提供されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 焦点領域を設定するときにカスタム メッセージを追加すると、提案の量と品質が大幅に向上します。マネージャーは、ドライバーを重点領域として設定する理由を伝え、それに対する見解を示すことをお勧めします。
- チームの提案への参加を促すために、重点分野を設定する際にマネージャーが従業員に通知するよう促します。

制限事項

- チーム提案機能がリリースされる前に、マネージャーが重点領域として設定したドライバーにチーム提案を追加することはできません。必要に応じて、フォーカス エリアを削除し、再度フォーカス エリアとして設定します。
- マネージャーがドライバーをフォーカスエリアから削除すると、チームの提案やカスタム メッセージにアクセスできなくなります。ドライバーを再度フォーカス エリアとして設定しても、以前の提案やカスタム メッセージは取得されません。
- 従業員は提出後に提案を編集することはできません。
- 重点分野ではないドライバーに関する提案を送信することはできないため、この機能はマネージャーが重点分野を設定することに依存します。
- 会社レベルで設定された重点分野に関する提案を提供することはできません。この機能は、チームでのアクション計画を容易にするためのものです。
- チームの提案を非アクティブ化することはできません。
- チーム提案機能をサポートするのは、標準のマネージャー属性のみです。
- この機能は翻訳をサポートしていないため、コメントは従業員が書いた言語で表示されます。
- この機能は、モバイル アプリケーションの個人用ダッシュボードでは利用できません。 ただし、新しい重点分野に関する電子メール通知から、スタンドアロンのチーム提案ページを開くことができます。

relatedlinks
タスク
チームの重点分野を設定する
重点分野に関するチームの提案を提出する

FAQ: マネージャーのアクションを追跡するにはどうすればよいですか?

このトピックでは、従業員がチームに対するマネージャーのアクションを追跡する方法について説明します。 見る あなたに報告するマネージャーのアクションプランを表示する あなたがマネージャーであり、他のマネージャーがあなたに報告している場合。

管理者はアクションを作成するときに、アクションを非公開にするか共有に設定するかを決めることができます。

共有として設定されている場合、従業員の個人ダッシュボードとチーム共有ダッシュボードに表示されます。従業員が個人用ダッシュボードにアクセスできるようにするには、組織で個人用ダッシュボード機能を有効にする必要があります。

個人ダッシュボードの 「マネージャーアクション」 タブでアクションにアクセスできます。詳しくは コンセプト: パーソナルダッシュボード 。

FAQ: 自分に報告するマネージャーのアクション プランを表示できないのはなぜですか?

あなたはできる あなたに報告するマネージャーのアクションプランを表示する これらの条件が当てはまる場合:

- あなたは、 マイ チーム ダッシュボードにアクセスできる人員マネージャーです。
- アクティブなアクセス制御グループに属しており、 アクションへのアクセス 権限が有効になっています。
- あなたに報告するマネージャーのダッシュボードは、あなたがアクセスできる別のセグメントとあまり類似していないことなど、機密性のしきい値を満たしています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- コンテキスト スイッチャーを使用してマネージャー ダッシュボードに切り替え、ヒート マップから [このセグメントとして表示] をクリックすると、マネージャー ダッシュボードの結果を表示できます。

FAQ: 影響を与えることができない焦点領域がある場合はどうすればよいですか?

Peakon が推奨する重点領域に対応できない場合、または現時点では重点的に取り組みたくない場合は、その推奨を無視できます。例: あなたはチーム リーダーで、報酬ドライバーのスコアがチーム内のベンチマークを下回っています。しかし、あなたの会社では報酬に関する決定権を上級管理職に限定しているため、この分野に影響を与えることはできません。

焦点領域の管理 権限を持つマネージャーは、独自の焦点領域を設定できます。を見る

代わりに優先する必要がある他のドライバーがあるかどうかを確認するには、[分析] タブの [ドライバー] ページを参照することをお勧めします。例: Peakon 外での会話を通じて、従業員がチームとのつながりを感じていないことに気づいたため、同僚関係のドライバーに焦点を当てたいと考えています。

ドライバーを重点領域に設定すると、従業員は通知を受け取り、ドライバーを改善するためのアクションに関する秘密の提案を送信できます。重点分野を設定するときに、チームに提案の提出を促すカスタム メッセージを追加できます。これは、コメントのない低スコアのドライバーがいる場合にギャップを埋めるのに役立ちます。

FAQ: コメントが足りない場合はどうすればいいですか?

特に小規模なチームでは、問題を理解するのに十分なコメントがない場合、フィードバックに対処することが困難になることがあります。次のことをお勧めします。

- [分析] タブの [ドライバー] ページで、ベンチマークを下回るスコアのドライバーを特定します。
- Peakon が推奨するドライバーのアクションを確認してください。
- 重点分野として設定した推進要因に関してどのようなアクションを望むか、チームに秘密裏に提案を提出するよう促します。これにより、スコアの低いドライバーとコンテキストを提供するコメントがないというギャップを埋めることができます。見る チームの重点分野を設定する 重点分野とチームの提案の詳細については、こちらをご覧ください。
- チーム会議で結果を話し合います。例: チームの重点分野について何を行う予定かを説明し、変更を実施した後に特定のドライバーがどのように改善されたかを示します。

FAQ: アクション プランをチームに伝えるにはどうすればよいでしょうか?

マネージャーはアクション プランを共有し、従業員にアクション プランニングに関する機密のチーム提案を提出するよう促すことができます。

行動計画の共有

アクション プランを作成するときに、 共有設定 を [全員と共有]に設定します。これにより、アクション プランは従業員の個人ダッシュボード (会社で有効になっている場合) と共有ダッシュボードで利用できるようになります。

会社で個人用ダッシュボードが有効になっていない場合は、従業員がチーム ダッシュボードとアクション プランにアクセスできる共有可能なダッシュボード リンクを生成することをお勧めします。

チームの提案を受け取る

Peakon は、チームの重点領域を設定すると従業員に通知します。例: 認識ドライバー。従業員が重点分野に関する機密のアクション計画の提案を提出するように促すために、通知にカスタム メッセージを追加することをお勧めします。見る チームの重点分野を設定する そして 重点分野に関するチームの提案を提出する 詳細については、こちらをご覧ください。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: 特定のアクションが使用状況メトリックに表示されないのはなぜですか?

「分析」 タブの 使用状況メトリック レポートには、各マネージャーが作成したアクションに関するメトリックが表示されます。レポートのメトリックに関しては、作成されたアクションは、そのアクションを含むダッシュボードを管理するユーザーではなく、そのアクションを作成したユーザーに対してカウントされます。例: 上級リーダーが他のユーザーに代わってアクションを作成した場合、そのアクションはレポート内で上級リーダーのメトリックにカウントされます。これが、使用状況メトリック レポートでアクションがマネージャーに帰属しない最も一般的な理由です。ただし、マネージャーのアクションが使用状況メトリックレポートに表示されない理由は他にも考えられます。

- 誰かがマネージャーのアクションを削除しました。
- マネージャーの従業員が別のチームに異動したため、変更をアクションの作成日より前に遡らせました。
- マネージャーが従業員になったため、ダッシュボードは存在しなくなりました。
- マネージャーが会社を辞めたため、ダッシュボードは存在しなくなりました。

FAQ: Peakon はいつアクションを削除しますか?

Peakon でアクション プランを作成すると、そのプランは作成したセグメントの一部になります。将来セグメントが存在しなくなった場合、関連付けられているアクションはすべて消えます。

これは通常、マネージャーのセグメントで発生し、マネージャーに報告する従業員がいなくなった場合、またはマネージャーが会社を退職した場合に発生します。

削除されたセグメントのアクションを復元することはできません。

コメントへの返信

コンセプト: コメントの謝辞

従業員からのフィードバックを認めることは、アンケート調査への参加を促す大きな要因となります。経営陣がフィードバックに耳を傾けていることを承認で示すと、従業員が提出するフィードバックの質が向上することがわかりました。

ダッシュボードまたは コメント セクションにコメントが表示された場合、マネージャーは [承認] をクリックし、5 つの標準応答のいずれかを選択して応答できます。

- 素晴らしいアイデアですね。
- 共有していただきありがとうございます。
- 同意します。
- 取り組んでいます。
- 直接お話しできれば嬉しいです。

調査ラウンドが終了しても、アクセス権を持つマネージャーは、過去のラウンドのコメントを確認し、コメントに返信し、コメントとやり取りすることができます。

コメントの確認を受け取った従業員には、毎日自動的にコメント確認のメール サマリーが送信されます。謝辞は個人ダッシュボードにも表示されます。

管理者は承認済みのコメントをキャンセルできません。

従業員は確認に対して返信できません。

管理者は、キオスク モードでアンケートに回答し、記録に電子メール アドレスがない従業員のコメントを確認することができます。ただし、そのような従業員は確認に関する電子メール通知を受信できません。

承認済みコメントをフィルタリング

管理者は コメント ページで確認済みのコメントを表示し、次の項目でフィルタリングできます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 私が承認したコメントのみ
- 承認していないコメントのみ
- 謝辞付きのコメント
- 謝辞のないコメント

承認したコメントでフィルタリングすると、管理者は各コメントの承認の合計数を表示できます。

アクセス

「 ドライバー コメントの確認」、「値コメントの確認」、および 「自由形式のコメントの確認」 の権限により、アクセス制御グループはコメントを確認できるようになります。

指標

マネージャの使用状況メトリックで確認応答の統計情報を確認することができます。

コンセプト: コメント会話

マネージャーは会話を開始することで、アンケートの回答からのコメントを表示し、対話することができます。管理者は従業員のコメントから直接社内メモを追加することもできます。これらの会話により、マネージャーはフォローアップの質問をしたり、回答を残したりすることで、従業員の感情についての洞察を得ることができます。

直接会話

マネージャーがコメントから会話を開始すると、会話中は従業員の身元は保護されたままになります。

従業員は次の内容を含むメールを受け取ります:

- コメントテキスト。
- コメント日付
- マネージャーの応答。
- マネージャー名。

従業員への電子メールでは、従業員の個人情報は保護されたままであるとも強調されている。

管理者は、コメントの会話アイコンをクリックして会話を開始し、 返信 または メモの オプションをクリックできます。

内部メモ

マネージャーは、@メンション タグを使用して、内部メモでコメントを他のリーダーの注意を引くことができます。例:*@melissa.smith* に対応するアクションを作成していただけますか*?*

コメントと会話機能へのアクセス権をすでに持っているマネージャーまたはリーダーのみを @メンションできます。 必要なアクセス権を持つ別のユーザーをメンションすることもできます。例: HR パートナーまたは施設管理者。

マネージャー階層

コメントの目のアイコンをクリックすると、コメントにアクセスできる管理者の名前が表示されます。

マネージャー階層リストは機密性設定に従って機能します。セグメントの重複によりマネージャー セグメントが非表示になっている場合、または調査参加者の最小しきい値が満たされていない場合、リストにはマネージャー階層全体が表示されないか、マネージャーがスキップされます。

マネージャーは、完全なマネージャー階層リストを表示するために、コメントが存在する正確なセグメント コンテキストでコメントを表示する必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

マネージャービュー

管理者は次の情報を表示できます。

- コメントへのアクセス権を持つマネージャーのリスト。従業員との報告の近さによってフィルタリングされます。例: 従業員の直属の上司、次に部門の上司。
- 他のマネージャーからの返信を含む、各コメントの会話スレッド全体。
- 名前が付けられていない従業員からの返信。

アクセス

「会話へのアクセス」 権限により、アクセス制御グループはコメントに返信できるようになります。この権限により、アクセス可能なコメントに関する既存の会話も閲覧できるようになります。

指標

マネージャの使用状況メトリックで確認応答の統計情報を確認することができます。

relatedlinks
参考
FAQ: 内部メモで別のマネージャーをタグ付けできないのはなぜですか?

コンセプト: アンケートコメント

コメントにより、従業員は貴重なフィードバックを提供することができ、確認により、管理者はフィードバックに対する認識を示すことができます。

コメントの収集

従業員はアンケートの各質問に対して書面によるフィードバックを残すことができ、自分が付けたスコアに関するより詳しい情報を提供できるようになります。従業員は、質問ごとに最大 10,000 文字の書面によるフィードバックを送信できます。

Peakon は、調査ラウンドで回答された特定の質問ごとにコメントを収集し、トピックの生成に役立ちます。

コメントを表示するアクセス権を持つリーダーは、 コメント ページにアクセスして、自分のチームからのコメントを表示できます。

アクセス

各リーダーは、表示しているセグメントの一部であるコメントのみを表示できます。

管理者は 、アクセス制御で特定のグループのコメント表示アクセスを無効にすることができます。

コメントの翻訳

マネージャーは、マネージャーが設定したダッシュボード言語とは異なる言語で表示される各コメントの **[翻訳先: 言語]** オプションを使用してコメントを翻訳できます。

このオプションでは元のコメントのみが翻訳され、会話は翻訳されないことに注意してください。翻訳ボタンは Peakon でサポートされている言語でのみ使用でき、ダッシュボード内でのみ翻訳されます。エクスポートされるフィードバックはすべて元の言語で表示されます。

コメントをエクスポート

「**Excel** にエクスポート」 ボタンを使用してコメントをエクスポートできます。

Excel へのエクスポートに確認や会話を含めることはできません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
概念
コンセプト: 強調表示されたコメント
コンセプト: 大量のコメントを管理する
参考: コメントへのアクセス
次のレベル : コメントの価値
参考
FAQ: コメント
FAQ: マネージャーがチームのコメントを表示できないのはなぜですか?
FAQ: コメント マネージャー リストはどのように作成されますか?

コンセプト: 大量のコメントを管理する

コメントはドライバー スコアのコンテキストを提供し、根本的な問題を明らかにするのに役立ち、アクション プランニングに役立ちます。

大規模な組織やチームにとって、大量のコメントを管理することは困難な場合があります。このトピックでは、大量のコメントを効果的に管理するための提案を示します。

コメントトピックを使ってトレンドを理解する

Peakon は、過去 3 か月間に特定の言語で 200 件以上のコメントを収集すると トピック を生成します。

トピックは、Peakon がコメントから識別した共通のテーマにコメントを分類し、識別されたトピックを探索することで大量のコメントを処理できるようにします。

Peakon は最近のコメントに基づいてトピックを生成するため、トピックのテーマは関連性を保ち、アクション計画の取り組みに役立ちます。

フォーカスエリア別にコメントを表示

重点分野に対処することは、チームのエンゲージメントを向上させるための重要な部分です。重点分野の背後にある根本的な問題を理解するために、Workday Peakon 従業員の声 (Peakon) では次のことを推奨しています。

1. ダッシュボード上のフォーカス領域をクリックします。
2. 下にスクロールすると、選択したドライバーに関連付けられた強調表示されたコメントが表示されます。
3. 強調表示されたコメントの下にあるコメント リンクをクリックすると、フィルターされたページが開き、その特定のドライバーのすべてのコメントが表示されます。
4. 発生した問題に対処するためのアクションを追加します。

ハイライトされたコメントを確認する

Peakon は、次の理由でこれらのコメントを有用であると認識しています。

- 直接的なアドバイスで、「*could*」 や 「*should*」などの単語が含まれます。
- コメントに関連付けられた質問に対する極端なスコアが含まれます。
- 約 140 文字を含むため、通常はより有用なコメントになります。
- 大量のコメントを処理する場合に特に便利です。例: すべてのセグメント データまたは従業員の大規模なセグメントにアクセスできるマネージャーまたは管理者メンバー。

フィルタリングと並べ替えのオプション

フィルタリング、並べ替え、検索オプションを使用すると、コメントをグループ化して、大量のコメントを管理することができます。

次の条件でフィルタリングできます:

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 質問集
- NPSのカテゴリ
- やり取り
- 謝辞
- ラウンドの終了日

スコア、日付、強調表示されたコメントで並べ替えることもできます。

専門家アクセスによるコメントの委任

質問セットまたはドライバーへのアクセスを専門ユーザーに委任すると、コメントの管理責任を分散し、コメントが社内の関連する専門家に届くようにすることができます。

例としては次のようなものが挙げられます。

- エンゲージメントの質問セット内の環境ドライバーにアクセスできる施設ディレクター。
- 多様性とインクルージョンの質問セットにアクセスできる多様性とインクルージョンのコンサルタント。

。

FAQ: コメントの返信を削除できますか?

管理者は、コメントに対してすでに送信された返信を削除または編集することはできません。返信を送信すると、Peakon はコメントを送信した従業員に返信を記載したメールを送信します。Peakon は、従業員の身元を保護するために、ランダムに生成された遅延を伴って電子メールを送信します。

同様に、従業員が会話に対する返信を撤回することもできません。

ハブの改善

マネージャー向けの推奨アクションを作成する

始める前に

セキュリティ: 会社のアクションを管理します。

この権限は、 すべての従業員 タイプのアクセス制御グループ (例: 管理者、人事) でのみ使用できます。

このタスクについて

管理者は、関連付けられているドライバー ダッシュボードの [改善] タブに [会社名] の推奨アクション として表示されるカスタム アクションを作成できます。

すべての質問セットに対して推奨アクションを作成することができます。結果の質問 (例: 主要なエンゲージメントの質問とその 3 つの結果の質問) は、ドライバーの質問のように直接実行できないため、各質問セットで推奨アクションを作成することはできません。

カスタム推奨アクションを作成するときは、質問セットとドライバーを選択する必要があります。マネージャーは、会社が推奨するアクションの内容を編集し、ニーズに合わせてチェックリストを追加できます。

会社が推奨するアクションを作成しても、それがマネージャーのアクション プランに自動的に追加されるわけではありません。マネージャーはアクションを手動でプランに追加する必要があります。

手順

1. 管理 > アクションに移動します。
2. [アクションの作成]をクリックします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

3. タイトルを設定します。
4. 説明を追加
5. 質問セット と ドライバーを選択します。
6. (オプション) 推奨期間を設定します。
7. (オプション) 翻訳を追加します。
8. 「保存して公開」をクリックします。

タスクの結果
これで、 アクションへのアクセス 権限を持ち、アクセス制御グループ内の関連する質問セットとドライバーにアクセスできるすべてのマネージャーがカスタム アクションを利用できるようになります。
relatedlinks
概念
コンセプト: アクションプランニング
コンセプト: カスタムの会社リソースとアクション

マネージャー向けの社内リソースを作成する

始める前に

セキュリティ: 会社のリソースを管理します。

この権限は、 すべての従業員 タイプのアクセス制御グループ (例: 管理者、人事) でのみ使用できます。

このタスクについて

管理者は、関連付けられているドライバー ダッシュボードの [改善] タブの [会社名] リソース セクションに表示されるビデオとリソースへのリンクを追加できます。例: 社内トレーニング ビデオまたは関連する外部記事。

エンゲージメント 質問セットのリソースのみを作成でき、ドライバーごとに最大 25 個のカスタム リソースを追加できます。エンゲージメントの結果自体には直接実行できないため、会社のリソースを追加することはできません。

手順

1. 管理 > リソースに移動します。
2. [リソースの追加]をクリックします。
3. ドライバーを選択します。
4. タイトルを設定します。
5. 説明を追加
6. (オプション) サムネイルを追加します。
7. リソース リンク を追加し、 リソース タイプを設定します。
8. 「保存して公開」をクリックします。

relatedlinks
概念
コンセプト: カスタムの会社リソースとアクション

コンセプト: ハブの改善

Workday Peakon**Improve** ハブは、アンケートの回答に基づいて、リーダーにパーソナライズされたトレーニングとアドバイスを提供します。

改善ハブでは、リーダーは次のことができます。

- 行動計画を作成します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 推奨リソースを表示します。
- マイクロコースを完了します。
- 特定のドライバーがエンゲージメントにどのように影響するかについて詳しく学びます。

改善ハブのフィルターを使用すると、質問セット (および選択した場合は特定のドライバー) またはリソース タイプ別にリソースを表示できます。リーダーは、ダッシュボードでアクセスできる質問セットのリソースにのみアクセスできます。各ドライバー ダッシュボードには、コンテキスト リソースを備えた独自の [改善] タブもあります。

リソースタイプ

リソースタイプ	説明
マイクロコース	当社の組織開発科学 (ODS) チームによって開発された、簡潔なリーダーシップ レッスンのライブラリです。 数十年にわたる科学的研究に裏付けられたこれらの短期トレーニング コースでは、リーダーに、即座に行動し、生産的で積極的なチームを率いるために必要なスキルが提供されます。 インタラクティブでモバイル対応の各レッスンは、Workday Peakon 方法論に沿っており、各リーダーのニーズに合わせてアクションが明確かつ具体的に実行されます。 レッスンは、チーム リーダーが新しい知識を活用して改善を行うように促す推奨アクションで終わります。 エンゲージメントと多様性とインクルージョンの質問セットでは、マイクロ コースが利用できます。
推奨されるアクション	Workday Peakon は、リーダーがフィードバックに対応できるように推奨アクションを提供し、各調査ラウンドの後に効果的な変更をより簡単に実装できるようにします。顧客データは、推奨アクションの使用とドライバー スコアの向上の間に強い相関関係があることを示しています。 推奨アクションは、ダッシュボードで重点領域を確認するときや、各マイクロ コースの最後にも表示されます。 リーダーは、推奨アクションをクリックして、該当する場合はタイトルと説明をカスタマイズできます。
リソース (記事/リンクまたはビデオ)	Workday Peakon は、幅広い管理トピックに関する記事とビデオを提供します。当社の ODS チームはリソースをキュレートし、最新の状態に保っています。 リソースは、カスタマイズされた社内コンテンツと、信頼できる出版社から厳選された主題を組み合わせたものです。例: ハーバード ビジネス レビュー (HBR) と TED。リンクされているリソースの中には、無料で毎月アクセスできる記事の数

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

リソースタイプ	説明
	に制限があり、無制限にアクセスするには外部サブスクリプションが必要なものもあります。 標準リソース (記事とビデオ) は、すべての標準質問セットで利用できます。 独自のカスタム リソースをアップロードすることもできます。

コンセプト: カスタムの会社リソースとアクション

推奨されるアクションとリソースの既存のデータベースを拡張するには、 改善 ハブにカスタム マテリアルを追加できます。

- 推奨されるアクション
- 記事/リンク。
- ビデオ

ドライバーごとに 25 個のカスタム リソースを追加できます。エンゲージメントの質問セットにカスタム リソースを追加したり、すべての質問セットにカスタムの推奨アクションを追加したりできます。エンゲージメントの結果自体には直接実行できないため、会社のリソースや推奨アクションを追加することはできません。従業員のドライバーに対する認識は、従業員のエンゲージメント レベルに影響を及ぼし、ドライバーは直接対処可能です。例: Autonomy ドライバーのスコアの向上に重点を置くことで、間接的に従業員がその会社を勤務先として推奨する意欲を高めることもできます。

会社のリソースの管理 と 会社のアクションの管理の 権限を持つユーザーのみが、カスタム マテリアルを追加および管理できます。これらの権限は、 すべての従業員 タイプのグループで使用できます。例: 管理者。

カスタムの会社リソースとアクションを追加すると、次のことが可能になります。

- 社内の学習および開発プラットフォームからトレーニングをリンクします。
- 選ばれたドライバーに対して、会社全体のアクションと学習を推奨します。
- 内部コンテンツと外部コンテンツを組み合わせて、より効果的な学習体験を実現します。

アクションへのアクセス 権限が有効になっている場合、管理者はカスタム アクションを表示できます。カスタム リソース (記事/リンクおよびビデオ) には追加の権限は必要ありません。

relatedlinks
概念
コンセプト: アクションプランニング

参考：マイクロコースでサポートされている言語

Workday Peakon Employee Voice は、マネージャー ダッシュボードの Engage 質問セットのマイクロコースで次の言語をサポートしています。

- アラビア語
- デンマーク語
- オランダ語
- 英語 (英国)
- 英語 (米国)
- フランス語 (FR)
- ドイツ語
- ポーランド語
- ポルトガル語
- スペイン語
- スウェーデン語

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

多様性と包括性の質問セットのマイクロ コースは、英語 (英国) でのみご利用いただけます。

製品アップデート

コンセプト: Peakon リリースノートについて

2024 年 6 月と 7 月に、Workday は What's New Report でのリリース ノートの公開を取りやめ、Peakon ヘルプ センターは doc.workday.com サイトに移行しました。

Workday コミュニティのサインイン アクセス権を持つユーザーは、リリース センターで他の Workday 製品のリリース ノートとともに Peakon のリリース ノートを見つけることができます。Workday コミュニティへのサインイン アクセス権を持たないユーザーは、Peakon ヘルプ センターの製品アップデート セクションでリリース ノートを参照できます。詳細については、この記事の関連セクションを参照してください。

さらに、Peakon ヘルプ センターの製品アップデート セクションには、2024 年の 2 つの主要な変更に先立つ過去のリリース ノート専用のセクションがあります。

この新しいプロセスに適応していく上で、皆様からのフィードバックをお待ちしております。

Workdayコミュニティへのサインイン権限を持たないユーザー

例: ローカル管理者、上級リーダー、マネージャー、従業員。

リリース ノートは、Peakon ヘルプ センターの製品アップデート セクションで公開されます。サインイン アクセスは必要ありません。つまり、管理者以外のユーザーは、引き続き Peakon の更新について独自に学習することができます。

リリース ノートのコンテンツは、隔週の偶数週に公開されます。例: 32 週目には更新を公開しますが、33 週目には公開しません。つまり、その期間中に更新があった場合、2 週間ごとに新しい Peakon リリース ノートにアクセスできます。

このセクションでは電子メールアラートを購読することはできませんので、このページをブックマークして 2 週間ごとに確認することをお勧めします。

Workdayコミュニティサインインアクセス権を持つユーザー

例: 指定サポート連絡先 (NSC) および NSC または Workday CSM が Workday コミュニティに追加したグローバル管理者。

Workday は、Workday Doc サイトの リリース センター で、水曜日と金曜日に製品のリリース ノートを公開します。サインインしたユーザーは、いつでもリリースノートにアクセスし、電子メール通知を購読できます。

アクション	手順
Peakonのリリース ノートにアクセスする	1. doc.workday.com サイトのヘッダーにある **[NEW - Release Center]** をクリックします。 2. 「今週の変更点」 カードの「 今週のすべてのリリース ノート」 をクリックします。 3. 左側のサイドバーの 製品 セクションで、*Workday Peakon Employee Voice* を選択します。 注 : *Workday Peakon Employee Voice* が 製品 セクションのオプションとして表示されない場合は、フィルターされた期間内にリリース ノートがないことを意味します。古いリリース ノートにアクセスするには、サイドバーの上部にある [最終更新日] セクションでデフォルトの期間を展開します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクション	手順
Peakonリリースノートの購読	1. doc.workday.com サイトの右上隅にあるプロフィール写真アイコンをクリックします。 2. 「サブスクリプション」に移動します。 3. **[サブスクリプションの追加に移動]**をクリックします。 4. コンテンツ タイプ タグ のドロップダウン メニューから リリース ノート を選択します。 5. 製品タグの ドロップダウン メニューから、*Workday Peakon* 従業員の声 を選択します。他にもサブ製品オプション (例:*Peakon Listening*) がありますが、すべてのリリース ノートは *Workday Peakon Employee Voice* 製品タグ付きで公開されます。 6. 「電子メールの頻度」 ドロップダウン メニューから希望するオプションを選択します。 7. 「購読」をクリックします。

リリースノート

2025

1月
1月**15**日水曜日

ブラジル系ポルトガル語の翻訳強化

アンケートの明瞭性とユーザー エクスペリエンスを向上させるために、Workday Peakon のブラジル ポルトガル語の翻訳を改善しています。これらのアップデートは 2 月 10 日から 14 日の間に実施されます。

アンケートのユーザー インターフェイス (UI) に次の翻訳の改善を実装しました: ブラジル ポルトガル語の「まったく」の翻訳を「De modo algum」から「Nem um pouco」に変更し、「絶対に」の翻訳を「Com certeza」から「Totalmente」に変更しました。

会話メールトークン

このリリースでは、マネージャーが従業員のコメントに返信したときに従業員が受け取るメール内の会話トークンのセキュリティ リスクがさらに軽減されます。

従業員が受信する各会話メールには、従業員をスタンドアロン ページに誘導する一意のトークンのリンクがあり、そのページに従業員のコメントと、受信したコメントの返信が表示されます。

この更新は、個人用ダッシュボードを使用しない組織にのみ関係します。そのため、その組織の従業員は、スタンドアロンの会話リンクから会話スレッドを開いてコメントの返信に応答します。組織で個人用ダッシュボードを使用している場合は、会話メールのリンクにより、従業員は個人用ダッシュボード内から応答できるようになります。

このアップデートは 1 月 24 日まで段階的に展開されます。

ビジネス上のメリット

トークンの有効期限を 24 時間に短縮すると、会話での誤用リスクが減少します。

変更点

会話メールのトークンは以前は 8 週間後に期限切れになりましたが、トークンの有効期限が 24 時間に短縮されました。

従業員が 24 時間後にリンクにアクセスしようとすると、新しいトークンをリクエストすることができ、Peakon はそれをすぐに従業員の電子メール アドレスに送信します。マネージャーが同じ会話に返信

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

を追加するたびに、従業員は新しいトークンを含む新しいメールを自動的に受信し続けます。従業員がリクエストした新しいトークンを含め、すべての会話トークンは 24 時間後に期限切れになります。

この更新は、すでに生成されたリンクにも影響します。

1月24日（金）

日本語翻訳の強化

アンケートの明瞭性とユーザー エクスペリエンスを向上させるために、Workday Peakon の日本語翻訳を改善しています。これらのアップデートは 3 月 24 日から 28 日の間に実施されます。

これらの機能強化には、次のような翻訳の変更が含まれます。

- 推進要因の名前
- アンケートの質問

1月29日水曜日

AI翻訳とAIコメント要約

当社は、生成型人工知能 (GenAI) を活用した以下のコメント拡張機能を提供しています。

- AI翻訳 - コメントをダッシュボード言語に翻訳
- AIコメント要約 - すべてのコメントとスコアグループごとのコメント要約

AI翻訳は2月26日から5営業日かけて段階的にリリースされ、その後AIコメント要約は3月11日まで5営業日かけて段階的にリリースされます。

AI 翻訳

新しい AI 翻訳機能は既存のコメント翻訳機能を強化し、ユーザーがコメントを自動翻訳するか、各コメントをユーザーのダッシュボード言語に手動で翻訳するかを設定できるようになりました。

AI 翻訳は利用可能なすべてのダッシュボード言語をサポートし、翻訳に使用するユーザーのダッシュボード言語を自動的に検出します。

翻訳を生成するために、コメント テキスト自体 (コメントに関連する追加データは含まない) のみが処理されます。

AIコメント要約

AI コメント要約を使用すると、ユーザーは、10 件以上のコメントが利用可能なダッシュボード コンテキストとフィルター ビューで、アドホック コメント要約を生成できます。このコメント要約機能は、コメントにアクセスできるすべてのユーザーが利用できます。

さらに、AI コメント要約では、集計期間内に 10 件以上のコメントが存在し、調査ラウンドで可視性要件を満たした十分な新規回答がある場合、各調査ラウンドの終了時に、スコアリング グループ (0 ~ 6、7 ~ 8、9 ~ 10) ごとにコメント要約を生成します。

各採点グループは、コメントの主なテーマを要約した箇条書きの段落を最大 3 つ受け取ることができます。スコアリング グループ別の概要では、スコアが含まれるドライバー コメントのみが使用されます。

スコアリング グループ別のコメント サマリーは、管理対象セグメント (すべてのレポートと直属のレポートのセグメント) および会社のメイン コンテキストで、コメントにアクセスできるすべてのユーザーが利用できます。

AI コメント要約は、英語のコメントを処理し、英語の要約を生成することしかできません。AI 翻訳を有効にすると、Peakon はすべてのコメントを英語に翻訳し (要約に寄与するコメントのサブセットを増やします)、結果の要約をユーザー独自のダッシュボード言語で表示します。

ビジネス上のメリット

AI 翻訳機能により、グローバル組織のビジネス リーダーやマネージャーは、ソース言語に関係なく、すべての従業員のコメントを読み、理解し、対応できるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

AI 翻訳を有効にすると、すべてのコメントが英語に翻訳され (ユーザーのダッシュボードの言語に関係なく)、セマンティック トピック、セマンティック検索、AI コメント要約の関連結果のサブセットも増えます。これにより、現在は英語のコメントのみがサポートされているため、これらの機能に貢献するコメントの数が増えます。

AI コメント要約機能は、大量のコメントを処理する際のコメント分析に役立ちます。利用可能なフィルターを使用して結果をさらに絞り込み、関心のあるセグメントのコメント要約を生成する機能により、リーダーは定性データから重要な洞察を迅速に抽出できます。

変更点

アンケートのコメントがユーザーのダッシュボード言語に自動的に翻訳されるようになりました。ユーザーは、個人の プロフィール 設定で、 コメントを自動翻訳する (デフォルト) か、 個々のコメントを手動で翻訳する オプションを選択できます。

コメントを自動翻訳する オプションでは、すべてのコメントが翻訳され、各コメントに 元のコメントを表示 ボタンが表示されます。個々のコメントを手動で翻訳する オプションを選択すると、コメントが元の言語で表示され、各コメントに対して **[**ダッシュボードの言語**]** に翻訳 (例: 英語に翻訳) ボタンが表示されます。

現時点では、Excel コメントのエクスポートには、ソース コメントと英語の翻訳のみが含まれます。

[すべてのコメント**]** ページに **[**コメントの要約**]** ボタンが表示されるようになりました。これにより、ユーザーはダッシュボードのコンテキストやフィルターされたビューでアドホックなコメント要約を生成できます。ボタンをクリックすると、選択したダッシュボード コンテキスト (例: マーケティング [部門]) とフィルターされたビュー (例: NPS カテゴリ - 批判者と質問セット - 健康と幸福) のコメントの概要と詳細を示すスライドイン パネルが表示されます。これらの要約は Peakon に保存されず、取得できないため、**[**要約のコピー**]** オプションをクリックして Peakon の外部にコピーを保存できます。

最後に、 コメント セクション内の左側のサイドバーに **AI** 概要 ページを追加します。このページには、スコアリング グループの概要が含まれており、各概要の下に **[**概要のコピー**]** オプションがあります。スコアリンググループの概要は、次の調査ラウンド後に生成されます。

何をする必要がありますか?

AI 翻訳機能はすべてのお客様に対して自動的に有効になります。「管理」 >「アカウント」 >「データ」「コントロール」 >「コメント」「翻訳」に移動してオプトアウトすることができます。

AI コメント要約機能は、すべてのお客様に対して自動的に有効になります。また、「管理」 >「アカウント」 >「データ管理」 >「コメント要約」に移動して、コメント要約機能をオプトアウトすることもできます。

従業員同期情報

このリリースでは、従業員プロビジョニング統合 (例: Workday および BambooHR) を使用して従業員レコードを更新するときに、管理者が従業員の同期の問題をより簡単にトラブルシューティングできるようになります。

従業員レコードに 同期情報 タブを追加すると、次の 3 つのセクションが表示されます。

- 従業員 ID: 従業員の一意の識別子。
- ログ: タイムスタンプとエラー メッセージを含むエラー ログ。
- 情報: 統合からの生の情報を表示します。

従業員を手動で同期し、タブに表示される情報を更新することもできます。

このアップデートは、従業員同期統合を使用するすべての企業に自動的に提供されます。

Peakon アンケートメールの再設計

Peakon 調査招待メールのデザインを更新し、レイアウトをわかりやすくしてリンクを減らし、ユーザー エクスペリエンスを向上させました。これにより、フィッシング検出メカニズムによってメールがフィッシングまたは疑わしいメールとして分類される可能性が低くなります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

このアップデートは 2025 年 1 月末に公開されます。更新されたアンケートメールが自動的に表示されます。

次のことに気づくでしょう:

- アンケート招待メールの新しいデザイン。
- リンクの数を減らしました。
- 0 ~ 10 の評価スケールは削除されました。

何をする必要がありますか?

従業員が変更を認識できるように、トレーニング資料を更新します。

relatedlinks
例
AIファクトシート：Workday Peakon従業員音声コメント翻訳（Workdayコミュニティへのアクセスが必要）
AIファクトシート：Workday Peakon従業員の声コメント要約（Workdayコミュニティへのアクセスが必要）
ビデオデモ: AI 翻訳と AI コメント要約 (Workday コミュニティへのアクセスが必要)

1月**31**日（金）

Peakonの新規テナント向け米国ホスティング

3 月 15 日より、ホスティング インフラストラクチャに米国データ センターを導入します。Peakon の新規顧客は、オンボーディング中にホスティング地域 (米国または EU) を選択できます。

リージョン間のデータおよびテナントの転送はサポートされていないことに注意してください。米国でホストされる環境は、Peakon テナントをまだ持っていない新規顧客のみが利用できます。

ビジネス上のメリット

Peakon は現在、米国内でデータ居住要件を持つ見込み顧客にご利用いただけます。

変更点

Peakon の米国ホスティング環境は、米国地域の Amazon Web Services (AWS) インフラストラクチャを利用しています。ホスティング地域に関係なく、ユーザー インターフェイスはすべての顧客に対して同じままです。

何をする必要がありますか?

何もない。カスタマー ケアは、アカウントの作成時にホスティング リージョンを選択します。

2月
2月**12**日水曜日

重要な瞬間：オンボーディングにおけるドライバーの時系列順序

Peakon の複数のページにわたって、オンボーディング ドライバー データが時系列順に表示されるようになりました。これにより、リーダーや管理者は、明確で合理化された進行により、オンボーディングの質問を簡単に追跡してナビゲートできるようになります。

オンボーディング データは、主要なページ、ドロップダウン、フィルター全体で、時系列のドライバー順 (方向、調整、統合、貢献、繁栄) で表示されるようになりました。主なページには、コメント (すべてのコメント、機密コメント、トピック)、アクション、管理 (アクション、アクセス制御)、個人用ダッシュボード、質問ページが含まれます。

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2024 年第 4 四半期の最新データで更新します。ベンチマーク リソースには、こちらからアクセスできます:https://community-content.workday.com/en-us/

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html。

会社のダッシュボードの外部ベンチマークに小さな変更がある場合があります。

ブラジル系ポルトガル語の翻訳強化

現在、この機能は Peakon テナントに提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

2月26日水曜日

AI翻訳とAIコメント要約

当社は、生成型人工知能 (GenAI) を活用した以下のコメント拡張機能を提供しています。

AI翻訳 - コメントをダッシュボード言語に翻訳

AIコメント要約 - すべてのコメントとスコアグループごとのコメント要約

AI翻訳は2月26日から5営業日かけて段階的にリリースされ、その後AIコメント要約は3月11日まで5営業日かけて段階的にリリースされます。

AI 翻訳

新しい AI 翻訳機能は既存のコメント翻訳機能を強化し、ユーザーがコメントを自動翻訳するか、各コメントをユーザーのダッシュボード言語に手動で翻訳するかを設定できるようになりました。

AI 翻訳は利用可能なすべてのダッシュボード言語をサポートし、翻訳に使用するユーザーのダッシュボード言語を自動的に検出します。

翻訳を生成するために、コメント テキスト自体 (コメントに関連する追加データは含まない) のみが処理されます。AI 翻訳の詳細については、AI ファクトシートをご覧ください。

AIコメント要約

AI コメント要約を使用すると、ユーザーは、10 件以上のコメントが利用可能なダッシュボード コンテキストとフィルター ビューで、アドホック コメント要約を生成できます。このコメント要約機能は、コメントにアクセスできるすべてのユーザーが利用できます。

さらに、AI コメント要約では、集計期間内に 10 件以上のコメントが存在し、調査ラウンドで可視性要件を満たした十分な新規回答がある場合、各調査ラウンドの終了時に、スコアリング グループ (0 ~ 6、7 ~ 8、9 ~ 10) ごとにコメント要約を生成します。

各採点グループは、コメントの主なテーマを要約した箇条書きの段落を最大 3 つ受け取ることができます。スコアリング グループ別の概要では、スコアが含まれるドライバー コメントのみが使用されます。

スコアリング グループ別のコメント サマリーは、管理対象セグメント (すべてのレポートと直属のレポートのセグメント) および会社のメイン コンテキストで、コメントにアクセスできるすべてのユーザーが利用できます。

AI コメント要約は、英語のコメントを処理し、英語の要約を生成することしかできません。AI 翻訳を有効にすると、Peakon はすべてのコメントを英語に翻訳し (要約に寄与するコメントのサブセットを増やします)、結果の要約をユーザー独自のダッシュボード言語で表示します。

AI コメント要約の詳細については、AI ファクトシートをご覧ください。

アンケートのコメントがユーザーのダッシュボード言語に自動的に翻訳されるようになりました。ユーザーは、個人の プロフィール 設定で、 コメントを自動翻訳する (デフォルト) か、 個々のコメントを手動で翻訳する オプションを選択できます。

コメントを自動翻訳する オプションでは、すべてのコメントが翻訳され、各コメントに 元のコメントを表示 ボタンが表示されます。個々のコメントを手動で翻訳する オプションを選択すると、コメントが元の言語で表示され、各コメントに対して [ダッシュボードの言語] に翻訳 (例: 英語に翻訳) ボタンが表示されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

現時点では、Excel コメントのエクスポートには、ソース コメントと英語の翻訳のみが含まれます。

[すべてのコメント] ページに **[コメントの要約]** ボタンが表示されるようになりました。これにより、ユーザーはダッシュボードのコンテキストやフィルターされたビューでアドホックなコメント要約を生成できます。ボタンをクリックすると、選択したダッシュボード コンテキスト (例: マーケティング [部門]) およびフィルターされたビュー (例: NPS カテゴリ - 批判者と質問セット - 健康と幸福) のコメントの概要と詳細を含むスライドイン パネルが表示されます。これらの要約は Peakon に保存されず、取得できないため、 **[要約のコピー]** オプションをクリックして Peakon の外部にコピーを保存できます。

最後に、 コメント セクション内の左側のサイドバーに **AI** 概要 ページを追加します。このページには、スコアリング グループの概要が含まれており、各概要の下に **[概要のコピー]** オプションがあります。スコアリンググループの概要は、次の調査ラウンド後に生成されます。

確認モーダルのアクセシビリティ強化

Peakon の **Submit** 回答 確認モーダル コンテンツを 400% に拡大したときのアクセシビリティと使いやすさが向上します。

視覚障害のあるユーザーは、ページのコンテンツとシームレスにやり取りできるようになり、より高いズーム レベルでページを完全に操作できるようになります。

アンケートの回答を送信するための確認モーダルが更新され、画面サイズやズーム レベルに応じてスムーズに調整できるようになり、どのズーム レベルでもコンテンツが完全に機能し、アクセス可能になります。

リマインダーメールをカスタマイズする

このリリースでは、アンケート設定者がリマインダー メールをカスタマイズできるようになり、柔軟性が向上しました。

各アンケートスケジュールの **[メール]** タブに **[リマインダー メールのカスタマイズ]** セクションが追加され、メールの件名、メールのテキスト、関連する翻訳をカスタマイズできるようになりました。このセクションは、マークダウン構文を追加する機能など、既存の 初期調査メールのカスタマイズ のセクションと機能を反映しています。

Peakonで質問をアクティブにする

質問を追加するプロセスを簡素化します。トグルを使用する代わりに、 編集 メニュー内で直接質問セットを有効にできるようになりました。

アンケートの質問を有効または無効にする機能を編集パネルに移動しました。

質問を有効にするには、特定の質問の 「編集」 に移動し、「質問を有効化」 チェックボックスをオンにして変更を保存します。

オランダ語とポーランド語の翻訳強化

3 月 24 日と 28 日の週に、Peakon ダッシュボードとアンケートのオランダ語とポーランド語の翻訳機能強化を提供します。

「{Company} に最近入社した者として、オンボーディングプロセスのどの部分がうまく機能し、何を改善できると思いますか？」という自由形式の質問のオランダ語訳を変更します。

旧訳: Als iemand die onlangs bij {会社} は gekomen、welke aspecten van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

新しい翻訳: Als iemand die onlangs bij {会社} は gekomen, welkespecten van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren?

また、アンケートランディングページ「{Company} はお客様のご意見を大切にしています」のポーランド語翻訳も変更しました。

旧訳：Firmie {会社} zależy na Twojej opinii

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

新しい翻訳: {会社} の dba または Twoją opinię

エンゲージメントの質問に対して、「{Company} は私の健康を本当に気遣ってくれます。」

旧訳：Firma {会社} naprawdę troszczy się o moje dobro。

新しい翻訳: {会社} naprawdę troszczy się o moje dobro。

そして最後に、エンゲージメントの質問に対して、「{Company} は私の精神的な健康を本当に気遣ってくれます」。

旧訳: Firma {会社} troszczy się o moje dobre samopoczuciepsychizne。

新しい翻訳: {会社} troszczy się o moje dobre samopoczuciepsychizne。

日本と韓国の敏感なコメント

このリリースでは、機密コメント機能の言語サポートを拡張します。

日本語と韓国語でのセンシティブなコメントをサポートするようになりました。

行進
3月**5**日水曜日

翻訳の強化

現在、この機能は Peakon 実稼働テナントに提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

アンケートの明瞭性とユーザー エクスペリエンスを向上させるために、Workday Peakon の複数の言語への翻訳を改善しています。2 月上旬に変更リストを記載したリリース ノートを更新し、3 月上旬に本番稼働を予定しています。

翻訳の改善は以下に適用されます:

- アンケートの質問
- 調査ユーザーインターフェース（UI）
- ユーザーコミュニケーション
- 該当する場合のダッシュボード領域

影響を受ける言語:

- アラビア語
- カナダフランス語
- 中南米スペイン語
- 繁体字中国語
- スウェーデン語

3月**7**日（金）

簡体字中国語翻訳の強化

3 月 24 日と 28 日の週に、Workday Peakon の簡体字中国語の翻訳を改善します。

簡体字中国語の調査スケールに次の翻訳変更を実施します。

- 簡体字中国語の「全くない」は「完全不満意」から「绝对不」、「絶対に」の翻訳は「完全満意」から「绝对」。
- 「0 から 10 までの数字を選択してください。0 はまったくないことを意味し、10 は絶対を意味します」、「请選択 0 から 10 の間の数字、その中 0 は完全不を示す、10 は完全を示す」から「请選択 0 から 10 の間の数字、その中 0」まで表示绝对不，10 表示绝对」。
- 「スコアは {score} / {total} 点です。」まったくありません。" from "评分は {score} 、総分は {total} です。全く不意。" to "分は {score}、分は {total} です。绝对不。"

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 「スコアは {score} / {total} 点です。」絶対に。" from "分は {score} 、総分は {total} です。完全に意。" to "分は {score}、分は {total} です。絶対。"

3月**12**日水曜日

Peakonの新規テナント向け米国ホスティング

3 月 15 日より、ホスティング インフラストラクチャに米国データ センターを導入します。Peakon の新規顧客は、オンボーディング中にホスティング地域 (米国または EU) を選択できます。

リージョン間のデータおよびテナントの転送はサポートされていないことに注意してください。米国でホストされる環境は、Peakon テナントをまだ持っていない新規顧客のみが利用できます。

Peakon の米国ホスティング環境は、米国地域の Amazon Web Services (AWS) インフラストラクチャを利用しています。ホスティング地域に関係なく、ユーザー インターフェイスはすべての顧客に対して同じままです。

3月**14**日（金）

Peakonの新規テナント向け米国ホスティング

3 月 15 日より、ホスティング インフラストラクチャに米国データ センターを導入します。Peakon の新規顧客は、オンボーディング中にホスティング地域 (米国または EU) を選択できます。リージョン間のデータおよびテナントの転送はサポートされていないことに注意してください。米国でホストされる環境は、Peakon テナントをまだ持っていない新規顧客のみが利用できます。

Peakon の米国ホスティング環境は、米国地域の Amazon Web Services (AWS) インフラストラクチャを利用しています。ホスティング地域に関係なく、ユーザー インターフェイスはすべての顧客に対して同じままです。

3月**19**日水曜日

重要な瞬間：ルールに基づいた質問

Moments that Matter の次の機能として、ルールベースの質問を導入します。ルールベースの質問は質問のタイミングをサポートし、顧客がオンボーディングと退職の特定のイベントのコンテキストで適切な時点で従業員を調査できるようにすることで、質問がエクスペリエンスに関連し、タイムリーなものになることを保証します。

Peakon には、一般的なオンボーディングと終了のエクスペリエンスに合わせて、各質問をいつ尋ねるべきかについての推奨事項があります。たとえば、オンボーディングの質問セットでは、オリエンテーション ドライバーの質問は初期の経験 (新しい役割、作業環境、組織でのオリエンテーション) に重点が置かれているため、従業員が入社してから 2 週間後に送信することをお勧めします。マネージャーのサポートとパフォーマンスの目標に対応する統合ドライバーに関連する質問は、開始日から 4 週間後に適しています。

質問のタイミングは、企業の特定のオンボーディングまたは終了プロセスに適合し、それを反映するために、ドライバーと質問の両方のレベルで調整可能です。

従業員の体験に合わせて、オンボーディングと退職の質問に質問のタイミングを追加する機能を導入します。質問のタイミングは日数または週数で定義できます。ルール ベースの質問の場合、ルールは、属性の日付、ルール、および次のラウンドの開始日という 3 つの主要要素を確認して評価されます。

- 属性開始日: オンボーディングの質問セットの場合、タイミングは標準属性の雇用日にマップされた属性に基づいて決定されます。退職に関する質問の場合、タイミングは標準属性「退職日」にマップされた属性に基づいて決定されます。
- ルール: オンボーディングの質問セットの場合、ルールは「後」として記述されます。例: 従業員が入社してから 2 週間後。退職に関する質問セットの場合、ルールは「前」と記述されます。例: 2 週間前は、従業員が退職する前の期間です。
- 次のラウンドの開始日: 各ラウンドの開始日に、この日付と属性の開始日を比較してルールを評価し、その調査ラウンドでルールが適用され質問が行われるかどうかを確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

7 日間の猶予期間により、対象となる従業員はルールの基準を満たしてから 7 日以内に質問を受けることになります。従業員がこの期間外に基準を満たした場合、質問は受信されません。ルールベースの質問を有効にすると、ルールを使用してオンボーディングと退職に関する質問のみを行うことができ、手動またはアルゴリズム経由で質問することはできません。ルールは自動的に評価され、従業員が資格を満たしている場合はアンケートが送信されます。有効にするルールベースの質問は、 毎週の 調査ラウンドで尋ねる必要があり、他の方法で尋ねることはできません。

3月26日水曜日

Peakon UI 通知

アクセシビリティを向上させるために、アプリ内通知を更新します。

アプリ内通知は、ユーザーが手動で閉じるボタン (x) をクリックするか、別のページに移動するまで開いたままになります。

この変更により、高齢者、失読症、認知障害、視力障害のあるユーザーを含むすべてのユーザーが重要なメッセージに簡単にアクセスできるようになります。

通知は自動的に閉じられなくなります。ユーザーは、閉じるボタン (x) を手動でクリックするか、別のページに移動して閉じる必要があります。

3月28日（金）

簡体字中国語翻訳の強化

今後のリリースの一部として、簡体字中国語の調査スケールに次の翻訳変更を実施します。

- 簡体字中国語の「全くない」は「完全不満意」から「绝对不」、「絶対に」の翻訳は「完全満意」から「绝对」。
- 「0 から 10 までの数字を選択してください。0 はまったくないことを意味し、10 は絶対を意味します」、「请選択 0 から 10 の間の数字、その中 0 は完全不を示す、10 は完全を示す」から「请選択 0 から 10 の間の数字、その中 0」まで表示绝对不，10 表示绝对」。
- 「スコアは {score} / {total} 点です。」まったくありません。" from "评分は {score} 、総分は {total} です。全く不意。" to "分は {score}、分は {total} です。绝对不。"
- 「スコアは {score} / {total} 点です。」絶対に。" from "分は {score} 、総分は {total} です。完全に意。" to "分は {score}、分は {total} です。绝对。"

現在、この機能が提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

オランダ語とポーランド語の翻訳強化

「{Company} に最近入社した者として、オンボーディングプロセスのどの部分がうまく機能し、何を改善できると思いますか？」という自由形式の質問のオランダ語訳を変更します。

旧訳: Als iemand die onlangs bij {会社} は gekomen、welke aspecten van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

新しい翻訳: Als iemand die onlangs bij {会社} は gekomen, welkespecten van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren? また、アンケートのランディング ページ「{会社} はあなたの意見を気にしています」のポーランド語翻訳も変更します。

旧訳：Firmie {会社} zależy na Twojej opinii

新しい翻訳: {Company} dba o Twoją opinięエンゲージメントの質問について「{Company} は私の幸福を本当に気遣ってくれます。」

旧訳：Firma {会社} naprawdę troszczy się o moje dobro。

新しい翻訳: {会社} naprawdę troszczy się o moje dobro。そして最後に、エンゲージメントの質問に対して、「{Company} は私の精神的な健康を本当に気遣ってくれます」。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

旧訳: Firma {会社} troszczy się o moje dobre samopoczuciepsychizne。

新しい翻訳: {会社} troszczy się o moje dobre samopoczuciepsychizne。

現在、この機能が提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

重要な瞬間：ルールに基づいた質問

Moments that Matter の次の機能として、ルールベースの質問を導入します。ルールベースの質問は質問のタイミングをサポートし、顧客がオンボーディングと退職の特定のイベントのコンテキストで適切な時点で従業員を調査できるようにすることで、質問がエクスペリエンスに関連し、タイムリーなものになることを保証します。

Peakon には、一般的なオンボーディングと終了のエクスペリエンスに合わせて、各質問をいつ尋ねるべきかについての推奨事項があります。たとえば、オンボーディングの質問セットでは、オリエンテーション ドライバーの質問は初期の経験 (新しい役割、作業環境、組織でのオリエンテーション) に重点が置かれているため、従業員が入社してから 2 週間後に送信することをお勧めします。マネージャーのサポートとパフォーマンスの目標に対応する統合ドライバーに関連する質問は、開始日から 4 週間後に適しています。

質問のタイミングは、企業の特定のオンボーディングまたは終了プロセスに適合し、それを反映するために、ドライバーと質問の両方のレベルで調整可能です。

詳細な構成手順を記載した「必要な作業」セクションを更新しました。現在、この機能はテナントに提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

Peakon UI 通知

この機能は利用できないため、このメモを削除します。

4月
4月**9**日水曜日

データホスティング情報

管理 > アカウント 領域の情報セクションに、 データ ホスティング リージョン フィールドを導入しました。

管理のアカウント領域に、Peakon テナントのデータ ホスティング リージョンを表示する情報用の編集不可のセクションを追加します。

4月**16**日水曜日

Hibob 統合 **Webhook**

Hibob 統合 Webhook に 従業員休暇 イベントを必要としなくなったため、データ処理が改善されました。

Hibob Webhook からの従業員休暇イベントは不要になりました。Peakon Webhook を更新して、次の従業員イベントのみを送信します。

- 社員を作成しました
- 社員を更新しました
- 従業員を削除しました
- 従業員が参加
- 従業員退職

Hibob プラットフォームで Hibob 接続設定を編集し、 従業員休暇 イベントを除外します。

Personio統合の標準属性

Personio と Workday Peakon の統合を改善するいくつかの変更を適用します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Personio 統合の 従業員 *ID* フィールドで整数型をサポートするようになりました。また、 誕生 日属性では、誕生 日だけでなく、 生年月日、 生年月日 、 年齢の Personio フィールドもサポートされるようになりました。

Peakon ベンチマーク

リリースノートに添付ファイルを追加します。

4月**23**日水曜日

キュレーションされたインサイトの焦点領域

このリリースでは、中心となる質問セットである「多様性と包括性」、「健康と幸福」、「変革と変化」について、キュレーションされたインサイトを通じて重点領域を表示および設定できます。

Curated Insights ページ内の「多様性と包括性」、「健康と幸福」、「変革と変化」の質問セットに、「選択した重点分野を表示」ドロップダウンを追加します。焦点領域が設定されていない場合は、Curated Insights ページ内で直接設定できるようになりました。

オンボーディング、終了、COVID-19、カスタム質問セットは、この変更の影響を受けません。

Hibob 統合 **Webhook**

Hibob 統合 Webhook に従業員休暇イベントを必要としなくなったため、データ処理が改善されました。

Hibob Webhook からの従業員休暇イベントは不要になりました。Peakon Webhook を更新して、次の従業員イベントのみを送信します。

- 従業員作成
- 従業員の更新
- 従業員を削除しました
- 従業員が参加
- 従業員退職

リリースノートを「近日公開」から「機能」に更新しました。

4月**25**日（金）

外部管理者

外部管理者向けに特別に設計された新しいアクセス制御グループを導入します。

一般アクセスの下に、 外部管理者 アクセス制御グループを追加します。このグループは、Peakon の実装を支援するために外部コンサルタントを利用する顧客向けに特別に設計されています。

Peakon を使用している場合、外部管理者を従業員として追加する必要がなくなりました。

コンサルタントは、オンボーディング時に強力なパスワードを選択し、2FA を設定する必要があります。

5月
5月**9**日（金）

Peakonベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2025 年第 1 四半期の最新データで更新します。ベンチマーク リソースには、こちらからアクセスできます:https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html。

会社のダッシュボードの外部ベンチマークに小さな変更がある場合があります。

今年後半には、ベンチマークの更新頻度を四半期ごとから半年ごとに変更する予定です。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

また、2025年第3四半期の生産日を11月12日から10月中旬に変更します。

業界のベンチマークは四半期ごとに変わることが多く、ユーザーが安定した基準点に頼ることが難しくなります。2 年に 1 回のアップデートスケジュールにより、ベンチマークの安定性が長期間維持されます。

四半期ごとのアップデートは 2025 年まで継続され、最終リリースは 2025 年 10 月中旬に予定されています。最初の半年ごとのアップデートは 2026 年 4 月中旬に行われます。

5月**28**日水曜日

柔軟なドメイン許可リスト

Peakon での電子メール ドメインの動作方法を更新します。任意のメール ドメインを許可リストに追加するようリクエストできるようになりました。これにより、複数の企業が従業員用に同じメール ドメインを安全に共有できるようになります。当社では、ユーザーが固有の専用企業サブドメインを通じて自社の Peakon インスタンスにのみアクセスできるようにすることで、強力なセキュリティを維持しています。

任意の電子メールドメインを許可リストに追加できるようになりました。電子メール ドメインは、単一の Peakon テナントに制限されなくなりました。

PowerPoint エクスポート画像の置き換え

Workday Peakon は PowerPoint エクスポート内の画像を置き換えます。

現在の画像を Peakon 調査で使用された画像に置き換えて、Peakon PowerPoint エクスポートを更新します。

5月**30**日（金）

コメント確認のための新しいフィルターオプション

追加のコメント確認フィルター オプションを 2 つ導入しました。

現在のマネージャーだけでなく、すべてのユーザーが承認したコメントも含めるようにフィルタリング ロジックを強化しました。コメント ページの謝辞フィルターに、2 つの新しいフィルター オプションが追加されました。

- 謝辞付きのコメント
- 謝辞のないコメント

6月
6月**11**日水曜日

質問管理のユーザビリティ向上

使いやすさを向上させるために、 質問 管理ページを更新します。各質問は、関連付けられているドライバーとは別に、専用の行に表示されるようになりました。この変更はすべての質問セットに適用されます。

「質問」 ページで、アンケートの質問ごとに独自の行が表示されるようになりました。

COVID-19 質問セットアイコンの色の更新

Workday Peakon の COVID-19 質問セットのアイコンの色を更新します。

COVID-19 の質問セットで使用されるアイコンの色を更新します。COVID-19 の質問セットの内容は変更ありません。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

6月**18**日水曜日

ドイツ語翻訳の強化

Workday Peakon 従業員の声: 仕組み ページのデータ ソースとアクセス セクションのドイツ語翻訳を強化しました。

次の段落のドイツ語翻訳を変更しました。

「Workday Peakon Employee Voice のデータは、組織およびアンケートへの回答から収集されます。あなたには個人データへのアクセス、修正、削除を要求する権利があります。さらに詳しいヘルプやサポートが必要な場合は、組織の HR 担当者にお問い合わせください。アンケートの回答を変更するには、既存の回答を削除し、アンケート招待メール内のリンクを使用してアンケートを再度送信してください。

前の翻訳: 「Workday Peakon の従業員の声は、組織と組織の Antworten aus den Befragungen で発表されました。Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung oder Löschung der Daten zu verlangen.連絡先で人事を担当し、組織内で死亡するかどうかを確認してください。「Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.」

新しい翻訳: 「Workday Peakon の従業員の声は、組織と組織のアントワーテンに基づいています。Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen.連絡先で人事を担当し、組織内で死亡するかどうかを確認してください。「Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.」

現在、この機能は Peakon テナントに提供されており、リリース ノートが「近日公開」から「機能」に更新されています。

6月**20**日（金）

ドイツ語翻訳の強化

Workday Peakon 従業員の声: 仕組み ページの データ ソース と アクセス セクションのドイツ語翻訳を強化しました。

次の段落のドイツ語翻訳を変更しました。「Workday Peakon Employee Voice のデータは、組織およびアンケートへの回答から取得されます。」あなたには個人データへのアクセス、修正、削除を要求する権利があります。さらに詳しいヘルプやサポートが必要な場合は、組織の HR 担当者にお問い合わせください。アンケートの回答を変更するには、既存の回答を削除し、アンケート招待メール内のリンクを使用してアンケートを再度送信してください。

前の翻訳: 「Workday Peakon の従業員の声は、組織と組織の Antworten aus den Befragungen で発表されました。Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung oder Löschung der Daten zu verlangen.連絡先で人事を担当し、組織内で死亡するかどうかを確認してください。「Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.」

新しい翻訳: 「Workday Peakon の従業員の声は、組織と組織のアントワーテンに基づいています。Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen.連絡先で人事を担当し、組織内で死亡するかどうかを確認してください。「Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.」

現在、この機能は Peakon テナントに提供されており、リリース ノートが「近日公開」から「機能」に更新されています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

7月
7月**2**日水曜日

質問削除ボタンの配置

質問の削除 ボタンを移動することで、使いやすさが向上し、質問を編集または追加するときに誤って削除されるリスクが軽減されます。

[質問の削除**]** ボタンは、質問削除アコーディオン内の **[**質問 の編集**]** スライドイン ペインの下部に配置されました。

新しい位置では閉じるボタン (**x**) から分離されているため、インターフェースがより直感的でユーザーフレンドリーになります。

質問のローカライズ

どのローカリゼーションを参照しているかを顧客に明確にするために、ローカリゼーション フィールドのラベルを変更します。

質問の編集 スライドイン パネルで、フィールド ラベルの名前を 「ローカリゼーション」 から 「質問のローカリゼーション」 に変更します。

7月**9**日水曜日

質問管理クロスプラットフォーム**UI**の改善

Workday Peakon で一連の UI 強化を実施し、デスクトップとモバイルの両方のエクスペリエンスにおける質問管理を改善しました。

このリリースでは、Workday Peakon の質問編集スライドインのレイアウトを更新し、主要なアクションの優先順位を付けて可視性を向上させました。

- スライドイン ビュー内で非アクティブなドライバーまたは質問セットを表示する方法について、新しいデザイン コンポーネントを導入します。
- 標準的な質問のスライドインの上部にローカリゼーションアラートを移動します。
- フィールドの並べ替え:*[*質問セット*]* および *[*ドライバー*]* ドロップダウンの前に [質問をアクティブ化する] チェックボックスが表示されるようになりました。

非アクティブな 質問ラベルも更新します。

- 読みやすくするために、質問の下に表示されるようになりました。
- ラベルの色を琥珀色から赤色に変更します。
- 非アクティブ状態を明確に示すために、新しい 「ブロック」 アイコンが追加されました。

さらに、モバイルでのエクスペリエンスも強化しました。

- 質問管理ページの 編集 ボタンが各質問の右側に揃えられるようになり、以前の積み重ねられたレイアウトが置き換えられて、小さい画面での使いやすさが向上しました。

大切な瞬間 韓国語翻訳

ローカリゼーションとユーザーの理解を深めるために、Workday Peakon の Moments that Matter の韓国語翻訳を更新しました。

Workday Peakon 全体で、「Moments that Matter 質問セット」の韓国語翻訳を「Moments that Matter 질문 세트」から「주요 마일스톤 질문 세트」に変更します。

参加率の低さとリマインダーメールのプレビューオプション

アンケートスケジュール設定ページのユーザー インターフェイスを更新し、リマインダー メールと参加率の低いメールのプレビュー オプションを分離しました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

単一の 「プレビュー」 ドロップダウン メニューを、「プレビュー リマインダー メール」 と 「プレビュー参加率の低いメール」の 2 つの個別のボタンに置き換えました。これらのオプションは、アンケート設定ページ内の スケジュール 領域に直接表示されるようになりました。

7月**16**日水曜日

質問管理クロスプラットフォーム**UI**の改善

Workday Peakon で一連の UI 強化を実施し、デスクトップとモバイルの両方のエクスペリエンスにおける質問管理を改善しました。

質問編集スライドイン パネルで新しい変更を記録するために、「変更」フィールドを更新します。

このリリースでは、Workday Peakon の質問編集スライドインのレイアウトを更新し、主要なアクションの優先順位を付けて可視性を向上させました。

- スライドイン ビュー内で非アクティブなドライバーまたは質問セットを表示する方法について、新しいデザイン コンポーネントを導入します。
- 標準的な質問のスライドインの上部にローカリゼーションアラートを移動します。
- 質問 入力ボックスの 「上記のドライバーに関連する質問を追加してください」というテキストを削除します。
- フィールドの並べ替え:*[*質問セット*]* および *[*ドライバー*]* ドロップダウンの前に [質問をアクティブ化する] チェックボックスが表示されるようになりました。

非アクティブな 質問ラベルも更新します。

- 読みやすくするために、質問の下に表示されるようになりました。
- ラベルの色を琥珀色から赤色に変更します。
- 非アクティブ状態を明確に示すために、新しい 「ブロック」 アイコンが追加されました。

さらに、モバイルでのエクスペリエンスも強化しました。

- 質問管理ページの 編集 ボタンが各質問の右側に揃えられるようになり、以前の積み重ねられたレイアウトが置き換えられて、小さい画面での使いやすさが向上しました。

7月**18**日（金）

アンケートがテストとしてマークされている場合、**AI** サマリーをクリアする

AI コメント サマリーには実稼働データのみが含まれるようにします。

このリリースでは、アンケート ラウンドがテストとしてマークされると、そのラウンドの AI コメント サマリーがダッシュボードから自動的に削除されます。これは、既存のテスト ラウンドと新しく作成されたテスト ラウンドの両方に適用されます。また、そのラウンドのコメントにリンクされている要約が完全に削除されることを管理者に通知するポップアップ アラートも導入しました。

質問管理クロスプラットフォーム**UI**の改善

Workday Peakon で一連の UI 強化を実施し、デスクトップとモバイルの両方のエクスペリエンスにおける質問管理を改善しました。

質問編集スライドイン パネルで新しい変更を記録するために、「変更」フィールドを更新します。

このリリースでは、Workday Peakon の質問編集スライドインのレイアウトを更新し、主要なアクションの優先順位を付けて可視性を向上させました。

- スライドイン ビュー内で非アクティブなドライバーまたは質問セットを表示する方法について、新しいデザイン コンポーネントを導入します。
- 標準的な質問のスライドインの上部にローカリゼーションアラートを移動します。
- 質問 入力ボックスの 「上記のドライバーに関連する質問を追加してください」というテキストを削除します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- フィールドの並べ替え:*[質問セット]* および *[ドライバー]* ドロップダウンの前に [質問をアクティブ化する] チェックボックスが表示されるようになりました。

非アクティブな 質問ラベルも更新します。

- 読みやすくするために、質問の下に表示されるようになりました。
- ラベルの色を琥珀色から赤色に変更します。
- 非アクティブ状態を明確に示すために、新しい 「ブロック」 アイコンが追加されました。

さらに、モバイルでのエクスペリエンスも強化しました。

- 質問管理ページの 編集 ボタンが各質問の右側に揃えられるようになり、以前の積み重ねられたレイアウトが置き換えられて、小さい画面での使いやすさが向上しました。

7月23日水曜日

電話番号サインイン

Workday Peakon は電話番号によるサインインをサポートするようになり、ユーザーがより柔軟かつアクセスしやすい方法でログインできるようになりました。

従業員は、電子メール アドレスやパスワードを必要とせずに自分のアカウントに安全にアクセスできるため、最前線の従業員に最適です。

このリリースでは、ユーザーは電話番号とワンタイム SMS コードを使用してサインインできるようになりました。電話番号でサインインしたユーザーは、個人の従業員ダッシュボードにのみアクセスできます。

SMS の配信は Twilio によって処理されますが、信頼性は地域や通信事業者固有の要因によって異なる場合があります。

管理者は、 カスタマー ケア チケットを作成して電話番号によるサインインを有効にできます。チケットが解決されたら、「管理」>「アカウント」>「データ 制御」で機能を有効にします。

従業員記録に電話番号が含まれていることを確認します。

環境・社会・ガバナンスに関する質問セット（**ESG**）

当社では、組織が倫理、持続可能性、職場の責任に関する有意義な従業員のフィードバックを収集できるように、25 の質問を含む ESG 質問セットを提供する予定です。

私たちは、5つの側面にわたる25の検証済み項目を含むESG質問セットを提供します。

- 倫理
- 社会的責任
- 持続可能性
- 金融コンプライアンスとリスク
- 職場の安全

リーダーは ESG の認識を追跡し、ギャップを明らかにし、対象を絞った行動計画を設定できるようになります。

機能がリリースされたら、アクセス制御権限を確認して更新し、質問セットへのアクセスを許可します。質問セットを評価し、必要に応じて更新します。

質問セットは次のとおりです。

- 管理者 アクセス制御グループに対してアクティブです。
- 管理者の 「管理 > 質問」 領域に表示されます。
- アンケートスケジュールが無効になっています。これは、調査スケジュール設定の [頻度] タブに表示され、既存の調査スケジュールに含めることができます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Workday Peakon 従業員音声番号書体

Workday Peakon Employee Voice の書体に文字間隔を改善し、記号を追加しました。また、ページを読み込むときにアニメーションも正しく読み込まれるようになりました。

7月**30**日水曜日

質問管理**UI**の改善

質問管理 UI に一連の改善を導入します。

ユーザーは、質問またはドライバー自体をクリックするのではなく、[編集] または [構成] ボタンをクリックすることによってのみ、[質問の 編集] パネルと [ドライバーの構成] パネルを開くことができるようになりました。また、質問のタイミングを設定するための推奨事項と、[このドライバーのタイミングを編集] ボタンをドライバー ヘッダーの下に移動します。

8月
8月**6**日水曜日

大切な瞬間 韓国語翻訳

ローカリゼーションとユーザーの理解を深めるために、Workday Peakon の Moments that Matter の韓国語翻訳を更新しました。

Workday Peakon 全体で、「Moments that Matter 質問セット」の韓国語翻訳を「Moments that Matter 질문 세트」から「주요 마일스톤 질문 세트」に変更します。

現在、この機能は Peakon 実稼働テナントに提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

Peakonベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2025 年第 2 四半期の最新データで更新します。ベンチマーク リソースには、こちらからアクセスできます:https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html。

会社のダッシュボードの外部ベンチマークに小さな変更がある場合があります。

8月**8**日（金）

コメントのレスポンススコアフィルター

コメント ページで、回答スコアによって直接コメントをフィルターできるようになりました。これにより、回答者が質問に付けたスコアに基づいて、書面によるフィードバックを表示および分析できます。

コメント ページに新しいレスポンス スコア フィルターを追加することで、フィルタリング ロジックを強化しました。フィルター オプションには次のものが含まれます。

- スコアなし
- 0 ~ 10 (個々のスコア値)

フィルターを適用すると、特定の回答スコアに関連付けられたコメントをすばやく分離できます。

8月**13**日水曜日

好意スコアモード

お客様が従来の評価スケールから移行し、使い慣れた指標に適合できるようにするために、新しいスコア表示モードを導入しました。

Peakon で、デフォルトのスコア表示として好意率を設定できるようになりました。この新しいスコア モードでは、応答のパーセンテージが表示され、すべての応答が 3 つの明確なカテゴリに分類されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 0-3: 不利
- 4-6: 中立
- 7-10: 好ましい

管理者は、データ設定パネルから直接、すべてのマネージャーダッシュボードに 2 つの新しいモードを適用できます。

- 好感度分布付き平均スコア
- 好感度分布による好感度パーセンテージ

すると、マネージャーはデフォルトで好意的なスコアとその完全な分布を確認できるようになり、結果の解釈が容易になります。

これはオプションの新しいスコア モードです。設定するには、「管理」>「データ設定」>「ダッシュボード」 に移動し、新しいオプションのいずれかを選択します。

- 好意度分布による好意率
- 好感度分布による平均スコア

8月15日（金）

重要な瞬間：退職した従業員への調査

「重要な瞬間」の取り組みにおける次の強化機能として、退職した従業員の調査を紹介します。この機能は、退職時の質問セットとルールベースの質問に基づいて構築されており、適切なタイミングで関連するフィードバックを収集します。退職従業員の調査により、従業員が組織を退職した後の特定の時点で、退職時の体験に関するフィードバックを得ることができます。

この新しい機能により、退職した従業員にルールに従うよう質問することができ、退職の質問セットでのみ利用できます。従業員が退職する前、退職した後、またはその両方でアンケートを送信する新しいルールを設定できます。さらに、この機能をサポートするために、離職日属性に新しいセグメントが追加されています。Peakon では、参加とフィードバックを最大限に高めるために、退職した従業員にいつ質問すべきかについて推奨事項を提供しています。一般的な退職時の体験に基づいて、従業員が退職してから 3 日後にこれらの質問をすることをお勧めします。

退職した従業員の調査をサポートするために、Workday Peakon に新しい機能を追加します。これらの変更は、既存の Moments that Matter 機能 (終了時の質問セットとルールベースの質問) に基づいて構築されています。次のことが可能になります:

- 新しい質問タイミング オプションを使用して、退職日の後に従業員にアンケートを送信する 退職 質問セットの新しいルールを設定します。
- 雇用されている従業員と退職した従業員のスケジュールを区別するために、新しい 従業員ステータス オプションを使用してスケジュールを作成します。
- 退職した従業員を調査するために必要な個人の電子メール アドレスを、通常の Workday 同期の一部として、または手動アップロードによって同期します。
- 離職日属性の新しいセグメント (退職後 *0～1* か月、 退職後 *1～2* か月、 退職後 *2～3* か月)にアクセスします。

この機能を活用して個人のメールを収集することに決めた場合は、必要な社内のビジネス上の話し合いを完了し、このデータの管理および処理方法に関する承認を得ていることを確認してください。これは社内のデータプライバシーとコンプライアンスプロセスに関係するため重要です。退職者の個人メールアドレスを追加したら、次の操作を行います。

- 退職時の質問セットのルールを確認して構成する: 従業員の退職日以降にのみ適用する退職時の質問、退職日の前と後の両方に適用する退職時の質問、退職前にのみ適用する退職時の質問を決定します。
- 退職スケジュールを作成する: 退職アンケート スケジュールを作成するときに、「退職」従業員ステータスを選択して、組織を退職した従業員のアンケートに対象を絞ります。
- 退職スケジュールをライブに設定します。退職する従業員全員がスケジュールに含まれていることを確認します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- トレーニング資料を更新します。従業員に退職アンケートのプロセスの変更について確実に知らせます。

8月**20**日水曜日

調査イラストの強化

より良いユーザー エクスペリエンスを提供するために、アンケートのエラー ページのイラストを更新します。より多くのコンテキストを提供するために、図は特定のエラー メッセージに応じて異なります。Workday Peakon では、定期的なアンケートの質問に既存のイラストを引き続き使用します。

Workday Peakon の以下のページのイラストを更新しました。

- アンケートに質問がない場合のランディング ページ。
- 完了したアンケートのランディング ページ。
- 接続の問題に関連するエラー ページ (例:「ページを読み込めませんでした」、「サービスと通信できません...」)。

この更新はアンケートのエラー ページにのみ影響します。通常のアンケートの質問では、現在のイラストが維持されます。

統合コメント確認メール

このリリースでは、Workday Peakon は、各確認ごとに個別のメールを送信していた以前の方法に代わり、コメントに対して受け取ったすべての確認をまとめた 1 通のメールを従業員に毎日送信するようになりました。この変更は段階的に展開しており、今後数週間ですべてのお客様にご利用いただけるようになります。

既存のコメント確認メールを、従業員のコメントに対して受け取ったすべての確認を 1 つの毎日のメッセージにまとめた新しいメールに置き換えます。

新しいメールは、前日にコメントの確認が受信された場合にのみ、1 日に 1 回送信されます。従業員が個人ダッシュボードを有効にしている場合、メールにはコメント ページへのリンクが含まれます。個人ダッシュボードが無効になっている場合、メールにはコメントの内容と各マネージャーからの確認が含まれます。

8月**22**日（金）

属性**UI**の強化

Workday Peakon の属性ページのユーザー インターフェイスを改善し、使いやすさと明瞭性を向上させました。アンケートの制限と対象を絞ったデータ収集設定が、明確に定義されたカードにグループ化されるようになりました。

属性ページで次の変更を導入します。

- 調査の制限を新しいカードに移動し、属性タイトルのすぐ下に配置しました。
- セグメントの追加と除外を含むターゲット データ収集設定を専用カード内にグループ化できるようになりました。

9月
9月**5**日（金）

環境・社会・ガバナンスに関する質問セット（**ESG**）

現在、この機能は Peakon テナントに提供されており、リリース ノートの種類が「近日公開」から「機能」に更新されています。

当社は、組織が倫理、持続可能性、職場の責任に関する有意義な従業員のフィードバックを収集できるように、25 の質問を含む ESG 質問セットを提供します。柔軟なリスニングへの投資の一環として、ESG は当社の簡素化された質問モデルで提供される最初の質問セットです。質問と質問のグループには明確な質問タイトルが付けられ、提示される洞察がより明確になります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

当社は、5 つの側面にわたる 25 の検証済み項目を含む ESG 質問セットを提供します。

- 倫理
- 社会的責任
- 持続可能性
- 金融コンプライアンスとリスク
- 職場の安全

リーダーは ESG の認識を追跡し、ギャップを明らかにし、対象を絞った行動計画を設定することができます。管理者は、カスタム ESG 質問の質問タイトルを作成することもできます。

9月**12**日（金）

重要な瞬間：退職した従業員への調査

「Moments that Matter」の取り組みにおける次の強化として、「退職した従業員の調査」を導入します。

この機能は、退職時の質問セットとルールベースの質問に基づいて構築されており、特定の時点で関連する退職時のフィードバックを取得します。従業員の退職前、退職後、またはその両方を調査できます。

Peakon では、参加とフィードバックを最大限に高めるために、退職した従業員にいつ質問すべきかについて推奨事項を提供しています。一般的な退職時の体験に基づいて、従業員が退職してから 3 日後にこれらの質問をすることをお勧めします。

退職した従業員の調査は、既存の Moments that Matter 機能 (退職に関する質問セットとルールに基づく質問) に基づいて行われます。次のことが可能です:

- 退職した従業員を調査するために必要な個人の電子メール アドレスを、通常の Workday 同期、その他の同期、または手動アップロードを介して同期します。
- 離職日とその理由を、離職日の最大 3 か月前までに事前に同期します。
- 離職日属性の新しいセグメントにアクセスします: 退職後 0 ~ 1 か月、離職後 1 ~ 3 か月、離職後 3 ~ 6 か月、離職後 6 か月超。
- 調査スケジュール ページの雇用状況オプションを利用すると、退職した従業員を調査できます。
- 新しい質問タイミング オプションを使用して、退職日の後に従業員にアンケートを送信する退職質問セットの新しいルールを設定します。これは既存のルールベースの質問機能の一部として機能します

何をする必要がありますか?この機能を活用して個人のメールを収集することに決めた場合は、必要な社内のビジネス上の話し合いを完了し、このデータの管理および処理方法に関する承認を得ていることを確認してください。これは、社内のデータ プライバシーとコンプライアンスのプロセスに関係するため重要です。

退職者の個人メールアドレスを入力したら、次の操作を行います。

- トレーニング資料を更新します。従業員に退職アンケートのプロセスの変更について確実に知らせます。
- 同期設定の修正: 組織内の離職日と理由が定期的かつ一貫して記録されるようにし、同期に個人の電子メールを含めるように選択します。
- 調査対象者を決定する: 退職した従業員全員を調査するか、またはサブセットを調査するかを確認し、調査対象を管理します。
- 退職時の質問セットのルールを確認して構成します。従業員の退職日以降にのみ適用する退職時の質問、退職日の前と後の両方に適用する退職時の質問、退職前にのみ適用する退職時の質問を決定します。
- 退職スケジュールを作成する: 退職アンケートのスケジュールを作成するときに「退職」従業員ステータスを選択して、組織を退職した従業員のアンケートに対象を絞ります。
- 退職スケジュールをライブに設定します。退職する従業員全員がスケジュールに含まれていることを確認します。

何もしなければどうなるのでしょうか?質問の仕方に変化はありません。ルールベースの質問をすでに使用している場合は、通常どおり続行されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

終了質問セットに後ルールを使用するかどうかを決定できます。終了質問ページでルールを有効にしてから、終了スケジュールをライブで設定する必要があります。

何もしなければ、既存のスケジュールや従業員のリスニング プログラムには影響しません。

退職者向け離職日セグメント分析

退職者アンケートからより深い洞察を得るために、離職日属性にオプションのセグメントを追加しました。

これらの新しいセグメントを使用すると、最近退職した従業員からのフィードバックを分析し、数か月前に退職した従業員からのフィードバックと比較することができます。

離職日属性に次の 4 つの新しいセグメントを追加するオプションが追加されました。

- 別居後1ヶ月以内
- 別居後1～3ヶ月
- 別居後3～6ヶ月
- 別居から6ヶ月後

この変更が実施されると、退職した従業員は対応する新しいセグメントに移動され、スコアとコメントが再割り当てされます。

これにより、既存の分離日ダッシュボードが変更される可能性があります。この操作は元に戻すことができないので注意してください。

調査対象設定

Workday Peakon のエンゲージメント ステータスの切り替えを、アンケートを含めるチェックボックスに置き換えます。この変更により、アンケートの受信者を制御しやすくなり、専用のアンケートスケジュールを通じて退職した従業員のアンケートを明確にサポートできるようになります。

エンゲージメント ステータスのトグルが、 アンケートを含める チェックボックスに更新されました。

元従業員を含めるためのスコア集計オプション

元従業員からより多くの洞察を得るために役立つ新しいスコア集計オプションを導入しました。

新しい **1** 年間の オプションを利用することで、元従業員のスコアが集計された調査結果に含まれる期間を延長できるようになりました。

元従業員のスコアが集計結果に含まれる期間である「元従業員を含める」設定に 1 年のオプションを追加しました。

将来の終了の同期と統合の強化

Peakon と Workday およびサードパーティの HR システムとの統合を改善するために、一連のアップデートをリリースします。

このリリースでは次のようになります。

- 統合設定 オプションを統合ページのスライドイン パネルに移動します。
- 各 「同期に含める」 オプションにコンテキスト ヘルプが付属するようになりました。
- 個人用メールは、すべての HRIS および SCIM 統合の同期オプションとして利用できるようになりました。
- 従業員の終了日の最大 3 か月前までの退職データを同期する、 将来の退職 の増分同期を導入しました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

9月**17**日水曜日

ANCC マグネット看護エクセレンス問題セット

近日公開

ANCC Magnet Nursing Excellence の質問セットを Peakon プラットフォームに導入します。この質問セットは、当社のヘルスケア顧客向けに特別に設計されており、ANCC マグネット モデル原則の 7 つのコンポーネントに沿った質問を従業員アンケートに含めることができます。この質問セットは、看護リーダーシップ、専門能力開発、看護スタッフの労働環境などの重要な分野を評価し、洞察を得るのに役立ちます。

ANCC Magnet Nursing Excellence の質問セットを紹介します。このアップデートでは、ANCC マグネット モデルの 7 つのコンポーネントに沿った専用の 21 の質問セットが提供されます。

管理者は、カスタマー ケア チケットを作成して ANCC 質問セットをリクエストできます。チケットが解決されたら、アクセス制御権限を確認して更新し、機能がリリースされたら質問セットへのアクセスを許可します。質問セットを評価し、必要に応じて更新します。リクエストしてアクティブ化すると、質問セットは次のようになります。

- 管理者アクセス制御グループに対してアクティブです。
- 管理者の 「管理に関する > 質問」 領域に表示されます。
- アンケートスケジュールが無効になっています。これは、調査スケジュール設定の [頻度] タブに表示され、既存の調査スケジュールに含めることができます。

何もしなければ、質問セットにアクセスできなくなります。

クメール語 (カンボジア) 調査言語

近日公開

Workday Peakon 内の新しい調査言語オプションとしてクメール語 (カンボジア) を追加します。

従業員は、アンケート言語のドロップダウンでアンケート言語としてクメール語 (カンボジア) を選択できるようになります。管理者は、調査の設定時にクメール語を利用可能なオプションとして設定することもできます。

9月**26**日 (金)

Peakonモバイルアプリケーション

iOS および Android 向けの Peakon モバイル アプリケーションは、2026 年 3 月 31 日に廃止される予定です。

この機能を直接置き換えるものはありません。廃止が完了する前に、MyTask 統合を Workday モバイル アプリにリリースし、ユーザーが Workday アプリで Peakon アンケートに回答できるようにする予定です。さらに、ユーザーは引き続きモバイル Web ブラウザを使用して、ダッシュボードやアンケートへのより高度なアクセスが可能になります。例: Safari および Google Chrome。これにより、Workday 以外の顧客もモバイル デバイスで Peakon を引き続き使用できるようになります。

当社は、Connected Experiences (Workday Mobile) 機能に重点を置き、お客様がすでに使用している、Workday に完全に統合されたチャネルを通じて、お客様がどこにいてもより適切に対応できるようにすることで、最前線の従業員を継続的にサポートする予定です。社内コミュニケーションの簡素化により、顧客はユーザーを 2 つの別々のアプリではなく 1 つのアプリ (Workday アプリ) に誘導できるようになり、アンケートへの参加も増加します。

関係者に通知し、管理者と従業員に、モバイル Web ブラウザーを通じて Peakon ダッシュボードとアンケートに引き続きアクセスできることを伝えることをお勧めします。また、Workday のお客様には、Peakon 調査チャネルとして Workday モバイル アプリケーションを展開する戦略を検討することをお勧めします。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

AIサマリーの強化

Workday Peakon で AI サマリーの最終更新日を表示する方法が更新されます。表示される日付は、サマリーが最後に作成または再生成された日付を反映するようになり、より正確でタイムリーな情報の表示が可能になります。以前は、表示される日付はラウンド終了日に関連付けられていました。

- AI サマリーの日付には、サマリーが最後に作成または再生成された日付が反映されるようになりました。
- ラウンドが終了した後、またはサマリーが再生成された後に日付が自動的に更新されます。

10月
10月**1**日水曜日

カザフ語 **(**キリル語**)** 調査言語

近日公開

Workday Peakon 内の新しい調査言語オプションとして、カザフ語 (キリル語) を追加する予定です。

従業員は、アンケート言語のドロップダウンでアンケート言語としてカザフ語 (キリル語) を選択できるようになります。管理者は、調査の設定時に、利用可能な調査言語オプションとしてカザフ語を設定することもできます。

Peakonモバイルアプリケーション

この廃止を更新して、配送詳細セクションの新しい廃止ステータス フィールドをサポートします。

変更セクションを明確にするためにこの注記を修正します。また、廃止予定日を 2025 年 9 月 30 日から 2026 年 3 月 31 日に更新します。

iOS および Android 向けの Peakon モバイル アプリケーションは廃止される予定です。

この機能を直接置き換えるものはありません。Peakon 調査は PEX カードと一緒に使用することをお勧めします。

さらに、ユーザーは引き続きモバイル Web ブラウザを使用して、ダッシュボードやアンケートへのより高度なアクセスが可能になります。例: Safari および Google Chrome。これにより、Workday 以外の顧客もモバイル デバイスで Peakon を引き続き使用できるようになります。

2024

8月
8月**2**日（金）

COVID-19 質問セットベンチマーク

8月14日に設定されたCOVID-19 Peakonの質問のベンチマークを廃止する予定です。この質問セットのベンチマークは現在は積極的に使用されていません。

8月**14**日水曜日

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2024 年第 2 四半期の最新データで更新します。これらのアップデートは 8 月 14 日にリリースされます。

Peakon 推定タイムゾーンの廃止

Workday Peakon では推定タイムゾーンが廃止されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon の従業員レコードを更新して、従業員のタイムゾーンを含めることをお勧めします。Workday からデータを統合する場合は、Peakon の Workday 統合ページで **[タイムゾーン]** チェック ボックスをオンにすることで、従業員のタイムゾーンを自動的に入力できます。

また、この機能が廃止された場合は、アンケートを開始する前に正しいタイムゾーンを使用していることを確認することをお勧めします。

従業員レコードで従業員のタイムゾーンを更新しない場合、Peakon は次の優先順位を使用してアンケート通知を送信するタイミングを決定します。

- 調査スケジュールのタイムゾーン。
- アカウント設定の会社のタイムゾーン。
- UTC。

8月**21**日水曜日

Peakon レガシードメイン

当社は当初、この廃止を *2023* 年 *9* 月 *8* 日に *12* か月の廃止期間とともにお客様に通知しました。現在、この機能は完全に廃止されています。

以下の汎用ドメインは廃止されます:

- app.peakon.com
- survey.peakon.com
- api.peakon.com

廃止されるアイテムは、会社名を含むサブドメインに置き換えられます。例: ABC という会社には次のサブドメインがあります。

- abc.peakon.com
- abc.peakon.com/survey
- abc.peakon.com/api

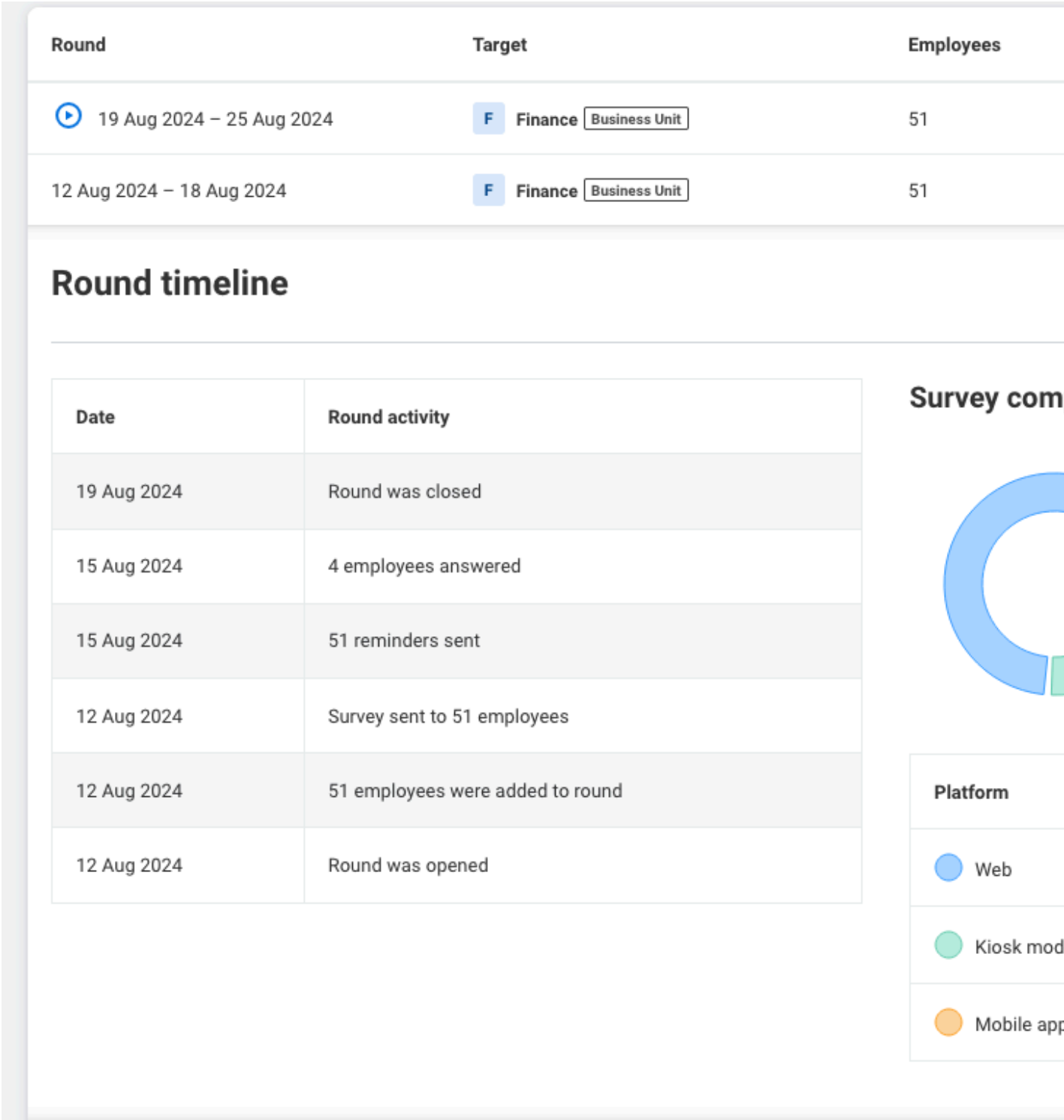
9月
9月**4**日水曜日

アンケート完了 **(**プラットフォーム別**)**

このリリースでは、組織がプラットフォーム別に調査の完了状況を確認できる新しいレポートを提供します。例: Web またはモバイル アプリケーション。このアップデートは 1 週間にわたって段階的にリリースされます。

過去の調査を含む各調査ラウンドのレポートが、[アクティビティ] タブに表示されるようになりました。調査ラウンドの詳細を展開するには、下向き矢印をクリックする必要があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential



レポートには、次の調査完了プラットフォームが表示されます。

- Web
- キオスクモード
- モバイルアプリ
- 不明

Web カテゴリには、デスクトップとモバイル Web の両方でのアンケートの完了、Microsoft Teams 内のポップアップ、Slack リンクから開かれたアンケートが含まれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

キオスク モード カテゴリには、従業員がキオスク モードを使用している限り、任意のデバイスからのアンケートの完了が含まれます。例: キオスク モードを使用してモバイル Web 上でアンケートを完了すると、キオスク モード メトリックに貢献します。

レポートは、 管理内の スケジュール 領域にアクセスできるすべてのユーザーが自動的に利用できるようになります。

属性データ収集用の標準テキスト（近日公開）

このリリースでは、調査で属性データ収集を使用する組織の調査エクスペリエンスが向上します。このリリースは 9 月末から 10 月初めの間に生産開始される予定です。

アンケートの属性データ収集オプションの上に表示される標準メッセージを削除します。「データを提供してご協力ください。システムはこの情報を使用して、スコアをさまざまなセグメントに分類します。これにより、組織は改善に重点を置くべき場所をよりよく理解できるようになります。アンケートの回答は機密情報として扱われます。

編集可能なテキストは、調査のデータ収集オプションの前に表示される唯一のメッセージとなり、灰色のボックスではなく白い背景で表示されるようになりました。

この変更により、組織は標準テキストを考慮する必要がなくなり、従業員に対して属性データ収集の仕組みをより柔軟に説明できるようになります。

スウェーデン語とタイ語の翻訳機能強化（近日公開）

Peakon のスウェーデン語とタイ語のアンケート質問の翻訳を強化しました。これらの変更は、9 月 30 日から 10 月 4 日の週に実稼働されます。

「私の現在の仕事は私の強みを最大限に活用しています。」という質問のスウェーデン語の翻訳を変更します。「ミナ· スターカ· シドルを助けてください。」より。「私はあなたを探しています。ミナ· スターカ· シドルを見てください」。

また、質問のタイ語翻訳も変更します:「%s では従業員の健康と福祉が優先事項です。」から「สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานคือสิ่งที่ %s ต้องให้ความสำคัญ」「สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานคือสิ่งที่ %s ให้ความสำคัญ"。

ヘルプセンターウィジェット

このリリースでは、Peakon ヘルプ センターの移行後に、マネージャーと従業員向けの Peakon ダッシュボードで利用可能なヘルプ機能が更新されます。

ダッシュボードからヘルプ ウィジェットを削除し、ダッシュボード ヘッダーのヘルプ メニューにあるヘルプ センター リンクを更新します。

9月13日（金）

重要な瞬間の翻訳（修正）

Moments that Matter のドライバー名とアンケートの質問をリトアニア語に翻訳した際に、ラトビア語の翻訳が誤って表示されていました。

リトアニア語の翻訳が正しく表示されるようになりました。

10月
10月2日水曜日

Peakonモバイルアプリケーション

iOS および Android 向けの Peakon モバイル アプリケーションは廃止される予定です。

代わりに、当社は Connected Experiences (Workday Mobile) 機能に重点を置き、お客様がすでに使用していて Workday に完全に統合されているチャネルで、お客様がどこにいてもより適切に対応できるよう

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

にすることで、最前線の従業員を引き続きサポートする予定です。社内コミュニケーションの簡素化により、顧客はユーザーを 2 つの別々のアプリではなく 1 つのアプリ (Workday アプリ) に誘導できるようになり、アンケートへの参加も増加します。

この機能を直接置き換えるものはありません。

廃止が完了する前に、MyTask 統合を Workday モバイル アプリにリリースし、ユーザーが Workday アプリで Peakon アンケートに回答できるようにする予定です。

さらに、ユーザーは引き続きモバイル Web ブラウザを使用して、ダッシュボードやアンケートへのより高度なアクセスが可能になります。例: Safari および Google Chrome。これにより、Workday 以外の顧客もモバイル デバイスで Peakon を引き続き使用できるようになります。

関係者に通知し、マネージャーと従業員に、モバイル Web ブラウザーを通じて Peakon ダッシュボードとアンケートに引き続きアクセスできることを伝えることをお勧めします。

また、Workday のお客様には、Peakon 調査チャネルとして Workday モバイル アプリケーションの展開戦略を検討することをお勧めします。

ブラジル系ポルトガル語の翻訳強化

Peakon 製品全体で、ソース用語「diverse」をブラジル系ポルトガル語に翻訳する方法を変更します。

この変更により、曖昧さがなくなり、ブラジル系ポルトガル語を話すユーザーにとっての明瞭性が向上します。

翻訳の更新には、ダッシュボードの用語、アンケートの質問、ユーザーとのコミュニケーション、ドライバーの定義が含まれます。免責事項: 必要に応じて翻訳のさらなる改善が実施されます。

この更新は、影響を受ける質問を含む公開調査ラウンドに影響するため、関係者に変更を伝えてください。

10月**4**日（金）

スウェーデン語とタイ語の翻訳強化

このリリースは、当初このリリース ノートで伝えられたとおり、9 月 4 日水曜日に配信されます。

新しい **Peakon** バージョンの通知

このリリースでは、新しいバージョンの Peakon が利用可能になったときの通信方法が変更されます。

新しいバージョンが利用可能であることを示すポップアップは表示されなくなりました。代わりに、ダッシュボード ユーザーが次に Peakon 内の別のページに移動するとページが更新され、新しいバージョンが自動的に読み込まれるようになりました。

新しいバージョンが利用可能であることを示すバーは、引き続きページの下部に表示されます。

これにより、1 日に複数のポップアップが表示されず、ダッシュボード ユーザーの邪魔にならないエクスペリエンスが提供され、すべてのユーザーが Peakon の最新バージョンを使用できるようになります。

このアップデートは 10 月 7 日から 18 日の間に段階的にリリースされます。

10月**11**日（金）

属性データ収集のための標準テキスト

このリリースは、当初このリリース ノートで伝えられたとおり、9 月 4 日水曜日に配信されます。

PowerPoint エクスポート オプション

このリリースでは、Peakon ダッシュボードの PowerPoint エクスポート オプションが導入され、プレゼンテーションのより短く、焦点を絞ったバージョンをエクスポートできるようになりました。このリリースは 11 月中旬まで段階的に配信されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

フル バージョン または カスタム バージョンを選択できるスライドイン パネルを追加します。

カスタム バージョンを選択した場合は、エクスポートに含めるセクションを選択できます。

- 結果の概要
- 詳細なアンケート結果
- 強みと重点分野

ダウンロードするデフォルトのバージョンは、 結果の概要 テンプレートになりました。これは、プレゼンテーションをダウンロードするユーザー向けの焦点を絞った概要として機能します。

これにより、エクスポートで特定のセクションのみを必要とするユーザーに、より柔軟性が提供されます。

10月**18**日（金）

Peakon BetterUp 統合

このリリースでは、BetterUp との新しい統合が導入され、マネージャーはプラットフォーム上の調査ラウンドの通知を受け取ることができるようになりました。BetterUp は、従業員のコーチング、マネージャー向けの実用的な洞察、従業員向けの開発計画を提供します。統合は、10 月 7 日月曜日からすべての Peakon テナントで設定できるようになります。

管理 > 統合 > **BetterUp** タイルで、管理者は Peakon アカウントを BetterUp と同期できるようになりました。この統合により、調査ラウンドの開始時または終了時に BetterUp に通知され、調査後のレポートを受け取る資格のあるマネージャーに警告が送信されます。

10月**30**日水曜日

チャネル別の通知設定

このリリースでは、プロフィールの通知設定セクションが拡張され、Slack および MS Teams の Peakon 通知を管理するための新しいオプションが追加されました。

既存の電子メール通知オプションに加えて、Slack および MS Teams の通知設定も設定できるようになりました。

Slack と MS Teams の通知設定用の 2 つの新しいセクションが、プロフィール ページの *[*通知*]* タブで利用できるようになりました。

11月
11月**1**日（金）

コメントのマネージャー階層リスト

このリリースでは、コメント マネージャーのスライドイン パネルの表示方法が改善されました。この機能は 、コメント マネージャーの表示 アクセス制御権限を持つダッシュボード ユーザーに表示されます。

セグメントのコンテキストに関係なく、調査コメントでマネージャー スライドイン パネルを開くと、レポート階層内のすべてのマネージャーが表示されるようになりました。

以前は、特定のセグメントのコンテキストを通じてコメントを表示すると、コメント マネージャー リストにはそのセグメント コンテキストで使用可能なマネージャーのみが表示されていました。さらに、スタンドアロン ページで同じコメントを開くと、レポート ライン内のすべてのマネージャーがリストに表示されます。この新しいリリースにより、このリストの 2 つのバージョンの一貫性が高まり、混乱が軽減されます。

コメント マネージャー リストは引き続き表示しきい値に従い、必要な基準を満たすマネージャーのみを表示します。

また、マネージャー スライドイン パネルに マネージャー階層 タブを追加しました。このタブには、このリストに表示されるマネージャーの機能と基準が説明されています。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

コメント マネージャー リストの 2 つのバージョンを統合することで、一貫性を高め、混乱を減らすことが目的です。さらに、ヘルプ テキストは、会社の管理者に対するマネージャーの質問やその後のサポートケースを減らすのに役立ちます。

11月**6**日水曜日

ブラジル系ポルトガル語の翻訳強化

デリケートなコメントの主要用語を改善するために、ブラジル系ポルトガル語の翻訳を強化しました。

12 月 9 日から 13 日まで、「Commentário delicado」という用語を「Commentário sensível」に更新し、ダッシュボードやユーザーコミュニケーションを含むすべての関連領域にわたる関連用語を更新します。

免責事項: 必要に応じて翻訳のさらなる改善が実施されます。

11月**8**日（金）

スウェーデン語翻訳の強化

11 月 18 日から 11 月 22 日の間に、Peakon ダッシュボードの翻訳機能強化をリリースします。

Peakon 全体で、スウェーデン語の「サブプロセッサー」の翻訳を「personuppgiftsbiträde」から「underbiträde」に変更します。

Peakon Cookie同意マネージャーとインターセプト調査

11 月 15 日より、マネージャーと従業員の両方のダッシュボードでサインインしたユーザーを対象に、Workday 製品フィードバック アンケートを導入します。

これらのインターセプト調査は、特定の機能またはアプリケーション全体の使いやすさに関するフィードバックを収集するように設計されています。このフィードバックは、Peakon の使いやすさを向上させるために使用されます。例: ユーザーがタスクを完了すると、タスクの難易度を評価したり、直面した課題を特定したりするよう求めるアンケートがポップアップ表示されます。

Intercept 調査では分析 Cookie の収集が必要なため、今回のリリースでは、ユーザーが Cookie の設定を設定および更新できる Cookie 同意マネージャーも追加しました。

インターセプト アンケートは、ユーザーの会社が機能をオプトアウトしていない限り、オプションの Cookie を受け入れたユーザーにのみ表示されます。また、Cookie の設定に関係なく、広告ブロッカーを使用するユーザーにはインターセプト アンケートは送信されません。インターセプト調査の完了は完全に任意であり、ユーザーは必要に応じて調査のポップアップを閉じることができます。

ビジネス上のメリット

Intercept 調査により、Peakon 製品チームは、ユーザビリティの問題を特定し、顧客向けの製品を改善するために非常に重要な、タスク固有の即時フィードバックを得ることができます。

変更点

以下のオプションを備えた Cookie 同意マネージャー ポップアップを導入します。

- すべて受諾
- すべて拒否
- 設定

Cookie 同意マネージャーは、 必須 **Cookie**(必須) の使用を記録し、ユーザーに **Analytics Cookie**(オプション) の設定を指定するよう求めます。ユーザーが **[**すべて拒否**]**を選択した場合は、 必須の **Cookie** のみが使用されます。

ユーザーは、ダッシュボードのプロフィールアイコンの横にあるヘルプメニュー（？ アイコン）から「**Cookie** 設定」 オプションを選択することで、いつでも Cookie の同意を更新できます。

なお、Peakon は以前、オプションの Cookie を受け入れたユーザーからダッシュボード ユーザー フィードバックを収集していました。2023 年後半に、以前インターセプト調査に使用していたツールを廃止し、オプションの Cookie を収集しなくなったため、 プロフィール ページから Cookie 設定タブも削除し

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ました。したがって、今回のリリースでは、ヘルプ メニューに現在ある Cookie 同意マネージャーを再導入しました。当社は、オプトインを必要としない必須の Cookie を常に収集しています。

何をする必要がありますか?

何も必要ありません。このアップデートは自動的に利用可能になります。

会社のエンドユーザーがインターセプト アンケートを受信しないようにするには、指定サポート連絡先管理者が Workday コミュニティで次のカスタマー ケア ケースを作成する必要があります: カスタマー ケア > **Peakon** インスタンス管理 > **Peakon** インスタンス機能の有効化。これは会社全体の設定であるため、特定のユーザーのみをオプトアウトすることはできません。

Cookie 同意マネージャーはすべての企業のユーザーに対して Cookie ポリシーのすべてのオプションを表示しますが、企業がオプトアウトしている場合はインターセプト アンケートは送信されないことにご注意ください。

11月**13**日水曜日

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2024 年第 3 四半期の最新データで更新します。

11月**20**日水曜日

増分同期のパフォーマンス強化

Peakon の Workday と BambooHR の統合のシステム パフォーマンスを向上させるために、増分同期のタイミングを更新します。

このリリースでは次のようになります。

- Workday と BambooHR の統合の同期は、HH:15 でのみ実行されなくなりました。現在は、HH:15、HH:30、HH:45 などの間隔で 1 時間にわたって配信されます。同期がスキップされた場合、すぐに再試行されるのではなく、次にスケジュールされたウィンドウまで再試行を待機します。ユーザーは同期がより早く完了することを期待できます。
- 同期のタイミングを表示するために、Peakon の統合ページに情報カードを導入しました。

11月**27**日水曜日

Peakon デモおよびプレアクイジション無料トライアルアカウント

このリリースでは、次のことを実行します。

- Workday による買収前に作成した無料トライアル アカウントを終了します。
- 顧客がテストに使用するインスタンスのガイドラインを更新します。

2024 年 11 月 27 日より、Workday 買収前に残っていた無料トライアル アカウントをすべて閉鎖し始めます。古い試用アカウントは、閉鎖後は利用できなくなります。

さらに、デモ アカウントを持つすべての顧客向けのガイドラインを更新します (例: 調達プロセスから)。その環境は顧客データに適していないため、顧客データやテスト データをその環境に同期または送信しないでください。テスト目的で別のインスタンスが必要な場合は、カスタマー ケアに連絡して実装アカウントをリクエストしてください。

12月
12月**6**日（金）

翻訳プロセスの更新

Peakon での主要な翻訳変更の実装プロセスを更新します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

主要な翻訳の変更には、アンケートの質問、アンケートの UI、ドライバー名、機能名、またはよく使用される用語が含まれます。25R2 までに主要な翻訳の変更が適用されるように、25R1 から新しいプロセスを実装します。

主要な翻訳の変更は、Workday の 2 つの主要な年次リリースに合わせて行われます。今後の主要な翻訳の変更の概要は、各リリース日の約 1 か月前にコミュニティで公開されます。

この更新は、英語のソース コピーの更新によってトリガーされない主要な翻訳の変更にのみ適用されます。英語の原文に加えられた変更は、年間を通じて翻訳にも反映され続けます。重要でない翻訳の更新は、特別なコミュニケーションなしで進められます。

Peakon アンケートメールの再設計

Peakon 調査招待メールのデザインを更新し、レイアウトをより明確にし、リンクを減らしてユーザー エクスペリエンスを向上させます。これにより、フィッシング検出メカニズムによってメールがフィッシングまたは疑わしいメールとして分類される可能性が低くなります。このアップデートは 2025 年 1 月末に公開されます。

次のことに気づくでしょう:

- アンケート招待メールの新しいデザイン。
- リンクの数を減らしました。
- 0 ~ 10 の評価スケールは削除されました。

12月**11**日水曜日

ブラジル系ポルトガル語の翻訳強化

デリケートなコメントの主要用語を改善するために、ブラジル系ポルトガル語の翻訳を強化しました。

「Commentário delicado」という用語を「Commentário sensível」に更新し、ダッシュボードやユーザー コミュニケーションを含むすべての関連領域にわたる関連用語を更新します。

免責事項: 必要に応じて翻訳のさらなる改善が実施されます。

翻訳の強化

アンケートの明瞭性とユーザー エクスペリエンスを向上させるために、Workday Peakon の複数の言語での翻訳を改善しました。

翻訳の改善は以下に適用されます:

- アンケートの質問
- 調査ユーザーインターフェース (UI)
- ユーザーコミュニケーション
- 該当する場合のダッシュボード領域

影響を受ける言語:

- アラビア語
- カナダフランス語
- 中南米スペイン語
- 繁体字中国語
- スウェーデン語

グローバル翻訳の強化

Peakon 製品全体にわたって複数の翻訳変更を導入しました。

10 月に、プラットフォーム全体で複数の言語を更新し、表現と一貫性を改善しました。

- トルコ語 (tr)

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- マケドニア語
- スロベニア語
- ハンガリー語
- マラーティー語 (mr)
- リトアニア語
- アイスランド語
- ベンガル語 (bn)
- コサ語 (xh)
- フェロー語 (fo)
- 西フラマン語 (vls-BE)
- オランダ語 (nl)
- マレー語 (ms)
- グジャラート語 (gu-IN)
- 日本語
- ドイツ語 (de)
- ロシア語 (ru)
- ポーランド語 (複数)
- ウクライナ語
- フィンランド語 (fi)
- タミル語 (ta)
- ウルドゥー語 (ur)
- 中国語 (zh-CN)
- スロバキア語 (sk)
- マラヤーラム語
- Azerbaijani (az)
- ポルトガル語
- ビルマ語 (私の)
- ポルトガル語 (ポルトガル方言、pt-PT)
- イタリア語 (it)
- クロアチア語 (hr) タガログ語 (tl)
- ズールー語 (ズー)
- エストニア語 (et)
- パンジャブ語 (インド変種、pa-IN)
- カンナダ語 (kn)
- フランス語 (カナダ方言、fr-CA)
- フランス語 (fr)
- ギリシャ語 (エル)
- ブルガリア語
- ルーマニア語 (ro)
- ヒンディー語 (hi)

ユーザーは、ダッシュボード、アンケート、通知、質問、ドライバー定義に変更が加えられることを期待できます。

韓国語翻訳の強化

12 月 9 日から 12 月 13 日の間に、Peakon ダッシュボードの翻訳拡張機能をリリースします。

該当する場合、「Exit」の韓国語訳を「종료」から「퇴사」に変更します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

12月18日水曜日

Peakonのメールをスパムとして報告した従業員を見つける

このリリースでは、個々の従業員レコードに対して「スパムとして報告された メール」ステータスを導入し、従業員ページの検索フィルター オプションとして導入しました。Peakon のメールをスパムとして報告したユーザーとバウンスメールとして報告したユーザーを区別することで、メール配信の問題を解決できるようになりました。

ご紹介するのは:

- このアドレス宛ての新しい電子メールはスパムメールとしてマークされ 、個々の従業員レコードの [電子メール アドレス] フィールドのすぐ下に表示されます。
- 従業員レコードを検索するときに 、スパムとして報告された 検索フィルター オプションが新しく追加されました。検索フィルター オプションは、 管理 > 従業員 ページの 連絡先 > 電子メール ステータス フィルター セクションにあります。

過去のリリースノート（2024年8月以前）

2022

2022年8月リリースノート

業界ベンチマーク

今回のリリースでは、外部ベンチマークを更新し、2022 年の最新の業界データが含まれるようになりました。これにより、従業員の行動や、競合他社に対する組織のパフォーマンスを把握できるようになります。

Workday Peakon 従業員の声グローバル ベンチマーク レポートを 2022 年第 2 四半期の最新データで更新します。これにより、世界各地で最近起きた出来事が従業員の行動や組織のパフォーマンスにどのような影響を与えているかを理解できるようになります。

アクセス制御オプションに関する推奨アクション

このリリースでは、すべての質問セットにわたって会社が提案する独自のカスタムアクションを作成できるようになり、組織内の変更の推進と管理に関する優先事項にさらに重点を置くことができるようになりました。また、すべての質問セットに Peakon によって作成された推奨アクションが追加され、マネージャーがフィードバックに効率的かつ効果的に対応し、従業員のエンゲージメントを向上できるようになりました。

これで、[管理] > [改善] > [アクション] を選択して、[管理] タブの [会社] セクションにある [アクセス制御] オプションから、カスタムの会社提案アクションと Peakon 提供の提案アクションの両方にアクセスできるグループを制御できるようになりました。

変革と変化に関する質問セット

このリリースでは、新しい Workday Peakon 従業員の声の変革と変化に関するコア質問セットを提供します。これにより、変革と変化が従業員のエンゲージメントに与える影響を追跡および測定し、タイムリーなフィードバックと洞察によってリーダーを支援し、不確実な時期に従業員の信頼を構築し、変革と変化を成功させるための主要な推進要因を明らかにすることができます。

従業員の変化や混乱に対する回復力を理解するのに役立つ、新しいコアとなる変革と変更の質問セットを追加しました。また、変革と変化が従業員の全体的なエンゲージメントに与える影響をより詳細に理解できるように、新しいオプションのドライバーも追加しました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

公開ダッシュボードを非公開にする

このリリースでは、共有可能なダッシュボードへのアクセスを安全に保護する方法を強化する新しいオプションが追加されました。ダッシュボードを共有すると、従業員にサインインするか、まだパスワードを作成していない場合はパスワードを作成するように求めるオプションが表示されるようになりました。

ダッシュボードを共有するときに、次の相手と共有することを選択できるようになりました。

- サインインしている従業員のみ。
- ダッシュボードへのリンクを持っている人なら誰でも。

また、「管理」>「データ設定」>「共有」に移動して、パブリックダッシュボードをマークすることもできます。

- 以前非公開として共有したもの。
- 個別にまたは一括してプライベートとして。

共有ダッシュボード モーダルを開いて共有設定を更新することもできます。

SSO 非対応ユーザーのダッシュボード アクセス

このリリースでは、共有可能なダッシュボードへのアクセスを安全に保護する方法を強化する新しいオプションが追加されました。ダッシュボードを共有すると、従業員にサインインするか、まだパスワードを作成していない場合はパスワードを作成するように求めるオプションが表示されるようになりました。

今回のアップデートにより、プライベートダッシュボードを共有すると次のようになります。

- Peakon では、SSO を使用していないユーザーがダッシュボードにアクセスするときにサインインを求めるようになりました。ユーザーがパスワードを作成していない場合は、代わりにパスワードを作成するように要求します。
- Peakon の外部では、SSO を使用していないユーザーには、既存の資格情報を使用してサインインするように要求します。ユーザーがまだパスワードを作成していない場合は、「パスワードを忘れた場合」リンクをクリックしてパスワードを作成する必要があります。

例: プライベートダッシュボードへのリンクをクリップボードにコピーし、パスワードを作成していない従業員に電子メールスレッドで送信します。従業員がダッシュボードにアクセスしようとするときは、「パスワードを忘れた場合」リンクをクリックしてパスワードを作成し、アカウントを設定する必要があります。

2022年**9**月のリリースノート

Microsoft PowerPoint エクスポート

このリリースでは、調査結果を Microsoft PowerPoint としてエクスポートする方法が改善され、洞察の共有、ディスカッションの促進、プレゼンテーションの作成が容易になりました。

Workday Peakon 従業員音声データを Microsoft PowerPoint ファイルとしてエクスポートすると、次の情報を表示できるようになりました。

- 結果の概要を示すエグゼクティブ サマリー。
- エンゲージメントの推進力、データにコンテキストを追加します。
- 従業員エクスペリエンス サイクルは、組織内のさまざまな在職期間の段階にある従業員に関する情報を理解するのに役立ちます。

また、エクスポートするファイルに Workday のブランドとビジュアルの改善が追加され、データを使ったストーリーテリングに集中できるようになります。

インパクトデータのエクスポート

このリリースでは、エンゲージメント影響メトリックを Microsoft Excel にエクスポートできるようになりました。これにより、データを使用して独自のカスタム グラフを作成できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

[分析] タブの [レポート] セクションの [影響] オプションに新しい [エクスポート] ボタンが追加され、エンゲージメント影響分析を Microsoft Excel ファイルとしてエクスポートできるようになりました。

Peakon iPhone モバイルアプリケーション **-** その他のアップデート

私たちは、マネージャーがコメントを使用して簡単にやり取りできるようにすることで、iPhone 上の Workday Peakon Employee Voice のユーザー エクスペリエンスを継続的に向上させています。また、主要な質問セットに推奨アクションを表示することで、従業員のエンゲージメントを向上させる機能も強化します。

新機能タイトル	説明
ログイン後にユーザーをリダイレクトする	このアップデートにより、ユーザーがプッシュ通知またはリンクを開いた後に Workday Peakon Employee Voice モバイル アプリにログインする必要がある場合、ログイン後にリンクされた宛先にリダイレクトされるようになりました。
会話への返信	手作業の労力を削減するために、コメントで会話を開始するときにデフォルトの返信が表示されるようになりました。デフォルトの返信を返答として使用したり、より詳細な会話の出発点として使用したりできます。
承認の可視性	個人ダッシュボードに、コメントを承認したマネージャーの名前が承認とともに表示されるようになりました。これにより、従業員に対する透明性が向上します。
質問セットの推奨アクション	今回のアップデートでは、次の質問セットが推奨アクションに含まれるようになりました。 • 多様性と包摂性 • 健康とウェルビーイング • 変革と変化 提案されたアクションには説明とチェックリストが含まれているため、デバイス上でクイックアクションを簡単に作成できます。
補足質問セットのアクション	手作業の労力を削減するために、管理者は次の補足質問セットに対してクイック アクションを作成できるようになりました。 • 会社に固有の質問 • COVID-19
iPhone用ドライバースコア ウィジェット	このアップデートでは、Workday Peakon Employee Voice モバイル アプリの iPhone ウィジェットが改善され、個々のドライバーからのスコアがサポートされるようになりました。次の質問セットからドライバーを選択できるようになりました。 • エンゲージメント • 多様性と包摂性 • 健康とウェルビーイング • 変革と変化

セグメントヒートマップ

このリリースでは、ヒート マップ機能が引き続き強化され、組織が主要な改善領域、傾向、相関関係を特定して、従業員の感情やエンゲージメントに対する理解と洞察を深められるようになります。

新機能タイトル	説明
ヒートマップドライバースコア	人事リーダーがドリルダウンして、ヒート マップ ドライバーとサブドライバーの個々の質問スコアを表示できるようになりました。これにより、従業員エンゲージメント スコアに寄与する要因を分析する能力が向上します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

新機能タイトル	説明
ヒートマップコアスコア	このアップデートにより、ヒート マップ上のドライバーとサブドライバーを表示してドリルダウンするときに、コア結果スコアが常に表示されるようになりました。これにより、従業員エンゲージメントの詳細と組織全体の全体像との間に洞察に富んだつながりを構築できるようになります。

Peakon Android モバイルアプリケーションにおける推奨アクション

標準的な質問セットの場合、各ドライバー ページの [アクション] タブに推奨されるアクションのリストが追加されます。提案されたアクションには説明とチェックリストが含まれているため、外出先で手動でアクションを作成する手間が省けます。

セグメント制限

このリリースでは、属性に作成できるセグメントの数に制限が導入されました。これにより、パフォーマンスに影響を及ぼす可能性のある過剰な数のセグメントが作成されるのを防ぎ、システムが効率的に実行されるようになります。

管理タブの属性セクションに進捗状況バーを追加しました。これを使用して、セグメント制限にどれだけ近づいているかを確認できます。

注意: セグメント制限の 110% に達した場合、現在のセグメントを削除するまで新しいセグメントを追加できなくなります。

Peakon Workday 統合の外部 **ID** による属性のマッピング

このリリースでは、Workday から Workday Peakon Employee Voice に属性をマップするときに、セグメントの外部 ID を一致させることができるようになりました。これにより、重複したセグメントがない場合に、より高度な属性マッピングを使用できるようになります。

統合を使用して、部門、雇用形態、性別などの属性をマッピングします。

統合の自動従業員インポート ページにこの新しいトグルが提供されており、これを有効にすると、従業員データを Workday と同期できます: 外部 ID によるマップ (データに重複するセグメントが含まれていない場合のみ)。これにより、高度なマッピングを使用できるようになります。

注: データに重複するセグメントが含まれていない場合にのみ、新しいトグルを使用できます。

2022年**10**月リリースノート

Androidモバイルアプリケーションでの会話

新機能タイトル	新しい機能
会話への返信	手作業の労力を削減するために、コメントで会話を開始するときにデフォルトの返信が表示されるようになりました。デフォルトの返信を返答として使用したり、より詳細な会話の出発点として使用したりできます。
承認の可視性	コメントを承認したマネージャーの名前を表示することで、従業員の個人ダッシュボードを更新します。これにより、従業員に対する透明性が向上します。

マイクロコースからアクションを作成する

マイクロ コースに推奨アクションを追加することで、別のタブでアクションを作成するために必要な手作業の労力を削減します。これにより、修了したコースの内容に基づいて概念的なアクション プランを作成できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

2022年11月のリリースノート

従業員がモバイルアプリケーションのコメントで会話を開始

このアップデートにより、従業員は iOS と Android の両方のモバイル向け Workday Peakon Employee Voice の個人ダッシュボードから、コメントに関する会話を開始できるようになりました。従業員が会話を開始すると、直属の上司にも通知されます。

Peakon ベンチマーク

今回のリリースでは、外部ベンチマークを更新し、2022 年の最新の業界データが含まれるようになりました。これにより、従業員の行動や、競合他社に対する組織のパフォーマンスを把握できるようになります。

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2022 年第 3 四半期の最新データで更新します。

また、変革と変更の質問セットには、次の業界ベンチマーク オプションも導入されています。

- Peakon
- Technology
- Technology - Software & Services

Workday People Analytics における Peakon の VIBE インデックス

リーダーがより多くの情報に基づいたビジネス上の意思決定を行えるように、VIBE インデックスで帰属意識を測定できる、人事分析レポートの構成に新しい従業員感情トピックを導入しました。

インストール プロセスで、Belonging を測定するために使用する Peakon の質問を選択できます。次に、従業員の回答から得た機密性の高いリアルタイムの継続的なデータを使用して、全体的な VIBE スコアに貢献する帰属結果を計算します。また、VIBE パリティ マトリックスには、VIBE 計算に含める各交差点の所属データが表示されるようになりました。

注： 興味のある新しいトピックを設定する前に、カスタマー ケア チケットを開いて、Peakon アカウントでデータ エクスポート API を有効にしてください。

ユーザーインターフェース

Workday ブランドにさらに沿うようにユーザー インターフェースを更新します。これにより、Workday 製品全体の一貫性が高まります。

管理パネルのタイル アイコンを他の Workday 製品のアイコンと一致するように更新します。読みやすさを向上させるために、アイコンのストロークを太くしました。

Workday Peakon 従業員の声データソース

Peakon 従業員の声分析データ ソースを導入し、Workday Prism Analytics 用のカスタム従業員エンゲージメント レポートを作成できるようになりました。

新しい機能のタイトル	新しい機能の説明
Peakon Responses 分析データソースドメイン	Peakon 従業員の声分析データ ソースのレポートへのアクセスを管理するために使用できる新しい Peakon Responses 分析データ ソース ドメインを提供します。
Peakon 従業員の声生データ データセット	Peakon 従業員音声分析データ ソースをインストールすると、Workday は Peakon 回答データを含む Prism Analytics データセットもデータ カタログに作成して追加します。Peakon 従業員音声生データ データセットのデータは、分析データ ソースのデータと同じです。Prism Analytics を使用すると、このデータセットをワーカーや外部データなどの他のデータと結合して、Discovery Boards および Report Writer のレポート機能と分析機能をさらに強化できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

新しい機能のタイトル	新しい機能の説明
Peakon従業員の声分析データソース	Peakon 従業員音声分析データ ソース (Peakon Responses 分析データ ソース ドメインにセキュリティ保護されている) が提供されており、分析データ ソースのテナント設定タスクで構成できます。 Peakon 従業員の声分析データ ソースは、Peakon システムから集計されていない回答を抽出し、Peakon データをさらに詳細に分析できるようにします。この分析データ ソースには、Peakon 従業員の声調査で測定したすべての質問セットのスコアとコメントが含まれます。 • 企業固有のすべての質問。 • COVID-19 • 多様性と包括性。 • エンゲージメント • 健康と幸福。 この分析データ ソースとその基礎となるデータセットを操作するときは、Peakon スコア データの機密性を考慮してください。すべてのスコアとコメントは従業員 ID に添付されるため、従業員がエンゲージメント サーベイに残した個々のスコアとコメントを識別することができます。この分析データ ソースは、適切な安全対策を講じた企業向けに設計されています。 この分析データ ソースをインストールするには、次の点を確認してください。 • Peakon のデータ エクスポート API 機能が有効になっています。 • Workday テナント名は Peakon にマッピングされます。

すべての質問セットを共有できるダッシュボード

このリリースでは、ユーザー エクスペリエンスが向上し、マネージャーが共有可能なダッシュボードにすべてのドライバーの質問セットの結果を含めることができるようになりました。これにより、従業員は共有可能なダッシュボードでチームの結果全体にアクセスできるようになるため、より魅力的なエクスペリエンスを提供できるようになります。

生成する共有可能なダッシュボードに含める質問セットを選択できるようになりました。また、「設定の編集」ボタンも追加され、すでに共有されているダッシュボードに質問セットを追加できるようになりました。各質問セットは個別のタブとして表示されます。

例: 最近、アンケートに多様性とインクルージョンに関する質問を含めた場合、マネージャーはチームの共有可能なダッシュボードで多様性とインクルージョンに関する質問セットを有効にすることが必要になる場合があります。

すべての質問セットの **PowerPoint** エクスポート

このリリースでは、アンケートの結果を Microsoft PowerPoint にエクスポートできる質問セットが拡張されました。これにより、洞察の共有、ディスカッションの促進、プレゼンテーションの作成が容易になります。最近、アンケートに多様性とインクルージョンに関する質問を含めた場合は、ダッシュボードから別の多様性とインクルージョンに関する PowerPoint プレゼンテーションを直接エクスポートできるようになりました。

多様性とインクルージョンの質問セットダッシュボードにエクスポート ボタンを追加し、経営陣に提示するための概念的なデータ サマリーを提供します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

機密属性に関するカスタム同意メッセージ

このリリースでは、Workday Peakon 従業員の声調査を使用して同意を必要とする属性を収集するための利用可能な機能が拡張されています。同意メッセージをカスタマイズできるため、コンプライアンスに準拠したわかりやすい言語でメッセージを制御できる柔軟性が向上します。

管理内のアカウント設定に「同意リクエスト」タブが追加され、機密属性を収集する際に、デフォルトまたはカスタムの同意メッセージを選択できるようになりました。これにより、GDPR および現地の法規範に準拠した企業文化を反映した言語でカスタム同意メッセージを作成できます。カスタム同意メッセージにローカライズと URL を追加して、柔軟性と透明性をさらに高めることもできます。

relatedlinks
概念
Workday Peakon従業員の声グローバルベンチマークレポート

2022年**12**月リリースノート

ユーザーインターフェースとアクセシビリティ

このアップデートでは、管理者パネルの属性ページのユーザー インターフェイスとアクセシビリティが強化されています。この更新により、組織の属性とセグメントを構成する際の管理者のユーザー エクスペリエンスが向上します。

管理の属性ページ内で、スクロール動作、ドラッグ アンド ドロップ機能、階層構成インターフェースが改善されました。

- 属性リストとセグメント リストを個別にスクロールできるようになり、セグメントをスクロールしても属性リストが失われなくなりました。
- セグメントをスクロールしても、セグメント リストの上のヘッダーが固定されるようになりました。
- 各属性のドラッグ アンド ドロップ アイコンは常に表示されるため、アイコンを表示するために属性の上にマウス カーソルを置く必要がなくなりました。
- キーボードでドラッグ アンド ドロップ機能を使用できるようになり、アクセスしやすくなります。
- 階層構成パネルのボタンは、各階層を展開するバーとは別の行に配置され、ユーザー インターフェイスが簡素化されました。

統合イベント監査ログのエクスポート

このアップデートにより、Peakon と Workday 間の統合、またはサードパーティの従業員プロビジョニング統合を実行するときに、統合イベント監査ログを CSV 形式でエクスポートできるようになりました。

これにより、イベント ログ通知をフィルタリング、並べ替え、検索できるようになり、時間を節約して効率を向上させることができます。

コメントのセマンティック検索

コメントの検索機能が改善され、検索用語との意味的関連性に基づいてランク付けされた結果を表示できるようになりました。これにより、従業員自身の言葉で何が重要かを把握し、新しい取り組みを通知し、人事決定を促進し、全員のエンゲージメントを向上させることができます。

コメント ページにセマンティック検索タブを追加し、完全に一致しない場合でも、特定の主題に関連するコメントを表示できるようになりました。また、質問セット、日付範囲、NPS カテゴリ、コメントのやり取りによって結果を絞り込むためのフィルターも追加します。これにより、調査を高速化し、高度なスマート フィルタリングによって結果を絞り込むことができます。

多様性と包括性に関する質問セットのマイクロコース

多様性と包括性の質問セットに 3 つのマイクロ コースを追加して、改善ハブ リソース ライブラリを更新します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 包括的なリーダーであることの意味。
- 採用活動における多様性と包括性。
- 職場における特権と差別。

これにより、リーダーや多様性とインクルージョンの推進者はフィードバックに基づいて行動し、調査スコアを改善するための洞察を得ることができます。

マイクロ コースを使用すると、多様性と包括性に関する職場の問題についてさらに詳しく学習し、推奨される改善項目を使用して従業員のフィードバックに基づいて行動することができます。

2023

2023年1月リリースノート

Peakon Workday 統合のユーザー エクスペリエンスの強化

このアップデートにより、Workday と Peakon の統合のユーザー エクスペリエンスが向上します。従業員の手動による解雇や雇用の取り消しの必要性を減らし、必要に応じてすべての新規採用、職務変更、現役、遡及、解雇された従業員をより適切に同期できるようにします。これにより、完全な統合と 1 時間ごとの増分データ チェックを実行するときに転送するデータの品質が向上し、時間と労力を節約できます。

新機能タイトル	新しい機能
終了日に従業員を同期する	Workday から Peakon への完全な統合と 1 時間ごとの増分データ チェックを実行すると、すべての退職した従業員に関する情報が取得されるようになり、統合と同じ日に退職が発生した場合に情報を同期できるようになりました。
組織IDで従業員を同期する	このアップデートにより、組織 ID を使用して、解雇された従業員と契約期限が切れた臨時従業員の情報を同期できるようになりました。
従業員および臨時雇用の取り消し	Peakon Workday 統合により、取り消された従業員の雇用と臨時従業員の契約がすべて取得され、取り消された将来の雇用が Peakon 従業員レコードから自動的に削除されるようになりました。
Peakon Workday 統合のユーザー エクスペリエンスの強化	このアップデートにより、Workday と Peakon の統合のユーザー エクスペリエンスが向上します。従業員の手動による解雇や雇用の取り消しの必要性を減らし、必要に応じてすべての新規採用、職務変更、現役、遡及、解雇された従業員をより適切に同期できるようにします。これにより、完全な統合と 1 時間ごとの増分データ チェックを実行するときに転送するデータの品質が向上し、時間と労力を節約できます。 Workday から Peakon への完全な統合と 1 時間ごとの増分データ チェックを実行すると、すべての退職した従業員に関する情報が取得されるようになり、統合と同じ日に退職が発生した場合に情報を同期できるようになりました。組織 ID を使用して、解雇された従業員と契約期限が切れた臨時従業員の情報を同期できるようになりました。Peakon Workday 統合により、取り消された従業員の雇用と臨時従業員の契約がすべて取得され、取り消された将来の雇用が Peakon 従業員レコードから自動的に削除されるようになりました。

2023年2月のリリースノート

モバイルアプリケーションでのコメント

このリリースでは、iPhone および Android 向けモバイル アプリのコメント タブが最適化され、管理者がアンケートのコメントを読んだり操作したりする際に、よりシームレスなエクスペリエンスが提供されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

新機能タイトル	新しい機能
コメントカード	コメント タブおよびドライバー ページの各コメントはカードとして表示されます。新しいカード ビューでは、コメント カードを長押しして確認や返信のオプションを表示したり、カードをクリックしてコメントの会話ページを開いたりすることができます。これにより、コメントを操作する際のユーザー エクスペリエンスがよりシームレスかつ整理されたものになります。
コメントタブのユーザー インターフェース	コメント タブの上部に検索バーを導入し、特定のキーワードを含むコメントを表示できるようになりました。検索バーには、デリケートなキーワード カテゴリなどのフィルターが含まれており、検索をさらに絞り込むことができます。 また、以下の変更により、個々のコメント会話ページのユーザー インターフェイスも改善されました。 • 確認オプションの拡張リストが表示されるので、確認をすばやく選択できます。 • コメントに反応できるマネージャーの名前に対応するアイコンが最前面に表示されるので、反応時に誰を @mention できるかのコンテキストがわかります。アイコンをクリックしてフルネームを表示することもできます。 • コメントの下にテキスト フィールドが追加され、すぐに返信を入力できるようになります。コメントへの最初の返信を入力する場合は、返信の候補が表示され、返信用のオプションのテンプレートが提供されます。 • 内部メモを追加するオプションを追加オプションの + アイコンの後ろに移動し、パブリック返信モードに重点を置きます。 • パブリック返信モードで誰かを @mention すると警告メッセージが表示されるので、続行するかテキストを内部メモに変換して、人的エラーを減らすことができます。 • コメント返信のキャッシュを導入しました。これにより、返信を送信する前にコメントまたはアプリを離れた場合でも、下書きとして入力した返信が失われなくなりました。各下書きは、次回開いたときに、関連するコメントの会話ページに表示されます。

キュレーションされたインサイトダッシュボード

今回のリリースでは、主要な質問セット全体の調査結果を 1 つのビューにまとめた Curated Insights ダッシュボードを導入しました。このダッシュボードにより、上級リーダーは、結果の全体像を素早く把握することでダッシュボード内での自立性を高めることができ、ダッシュボードの概要を提供するために人事ビジネス パートナーに頼る必要性が減ります。

Curated Insights ダッシュボードの Insights 領域に新しいタブを追加します。管理者は、アクセス コントロールでグループごとにダッシュボードを有効にできます。

ダッシュボードでは以下を提供します:

- 結果の期間を選択するためのフィルター。時間の経過に伴うスコアと参加状況を確認するためのウィンドウが提供されます。
- エンゲージメントの質問セットに対して選択された優先順位の展開可能なリスト。
- 選択した期間における最大のドライバーの変化を表示するセクション。これにより、手動分析の必要性が軽減されます。
- 最大の要因となる変更を展開して上級リーダーのサブチームを表示できるため、サポートが必要なチームを迅速に特定できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

個人ダッシュボードでのコメント確認

今回のアップデートでは、コメントを確認したマネージャーの名前を表示することで、従業員の個人ダッシュボードのエクスペリエンスが向上します。このアップデートにより、従業員はより統合されたアンケートと個人用ダッシュボードのエクスペリエンスを利用できるようになるため、主に確認メール通知に依存する必要がなくなります。

個人ダッシュボードのコメントの下に確認アイコンを追加し、従業員がクリックして確認リストを含むスライドイン パネルを表示できるようにしました。

Peakon Workday 統合接続検証

このアップデートにより、Workday と Peakon の統合のユーザー エクスペリエンスが向上します。Peakon から Workday への接続に検証を追加することで、ユーザー入力エラーを防ぎ、時間と労力を節約できます。

Peakon では、Peakon から Workday への接続ページに検証を追加して、ユーザーが次の情報を入力すると警告を表示します。

- ユーザー名またはパスワードが正しくありません。
- テナント名が無効です。
- 無効な Web サービス ホスト アドレスです。

コメントページのユーザーインターフェース

キーボードのアクセシビリティ要件にさらに沿うように、マネージャーのコメント ツールチップ (各コメントにあります) のユーザー インターフェイスを更新します。これにより、ダッシュボードの操作にキーボードを使用するユーザーのエクスペリエンスが向上します。

マネージャーのコメント ツールチップをクリック可能なリンクに変換し、マネージャー名のリストを含むスライドイン パネルを表示します。マネージャー リストを離れるときに、キーボード ユーザーはツールヒントをクリックして終了する必要がなくなり、ホバーやキーボード フォーカスを移動せずにキーボードでコンテンツを閉じることができるというアクセシビリティの成功基準を満たすようになりました。

relatedlinks
概念
新着情報: Workday Peakon 従業員の声をまとめたインサイトダッシュボード

2023年**3**月リリースノート

健康とウェルビーイングに関する**PowerPoint**プレゼンテーション

このリリースでは、アンケートの結果を Microsoft PowerPoint にエクスポートできる質問セットが拡張されました。健康と幸福をサポートするために使用できる分析情報、アクション、リソースのエクスポート可能な概要を取得できるようになりました。

健康と幸福に関する質問セットのダッシュボードにエクスポート ボタンを追加し、経営陣に提示するための概念的なデータ サマリーを提供します。

Peakon ベンチマーク

今回のリリースでは、外部ベンチマークを更新し、2022 年の最新の業界データが含まれるようになりました。これにより、従業員の行動や、競合他社に対する組織のパフォーマンスを把握できるようになります。

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2022 年第 4 四半期の最新データで更新します。

ホスピタリティ (ホテル、レストラン、レジャー) のベンチマーク業界を紹介します。また、消費者業界向けの変革と変更のベンチマークも追加します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon Workday 統合同期失敗通知

このアップデートにより、統合データの同期が完了しなかった場合に Peakon 管理者に通知されるようになり、統合ユーザー エクスペリエンスが向上し、時間と労力が節約されます。

Peakon 統合イベント ログに通知を追加して、管理者に次のことを知らせます。

- 技術的な障害により統合を完了できませんでした。
- 一部のレコードはまだ同期されている可能性があります。

Peakonへの**Workday**レコードの同期を修正

このアップデートにより、統合を使用して Workday から Peakon に従業員データを転送する際のユーザー エクスペリエンスがさらに向上し、時間と労力を節約できるようになります。

統合を介して Workday から Peakon にデータを転送すると、Workday で作成された人員採用修正イベントが反映されるように Peakon が更新されるようになりました。例: Peakon の既存の従業員の雇用イベントを Workday で将来の日付に修正すると、その従業員は Peakon から削除されます。

Peakon Manager オンボーディングツアー

このアップデートでは、新しいマネージャーに Peakon マネージャー ダッシュボードの主な機能と利点の概要を提供します。オンボーディング ツアーでは、Peakon を使用してチームの感情を評価し、フィードバックを行動に変換し、従業員のエンゲージメントを向上させる方法について詳しく説明します。

新機能タイトル	新しい機能
マネージャーオンボーディング製品ツアー	統計情報とこれらの質問セットの少なくとも 1 つにアクセスできるマネージャーには、初めてサインオンしたときに表示できる Peakon ダッシュボードの簡単な紹介ツアーを追加します。 • ダイバーシティとインクルージョン • エンゲージメント • 健康とウェルビーイング • 変革と変化
ヘルプメニューのオンボーディングツアーへのリンク	すべてのマネージャーが、マネージャー ダッシュボードの [ヘルプ] メニューから新しいマネージャー オンボーディング ツアーにアクセスできるようになりました。

2023年**4**月リリースノート

パーソナルダッシュボード

このリリースでは、ユーザー インターフェースを更新し、[アンケート結果] ページですべてのドライバーの質問セットからのスコアを有効にすることで、個人用ダッシュボードが改善されました。このアップデートにより、従業員はエンゲージメントの質問セットを超えて自分のアンケート結果を調べられるようになり、アンケート結果の完全なビューが提供されます。例: 組織で「多様性と包括性」の質問セットを使用している場合、これがアンケートテーマのドロップダウン メニューにオプションとして表示され、従業員がこの質問セットのスコアにアクセスできるようになります。

新機能タイトル	新しい機能
個人ダッシュボードのすべての質問セットのアンケートスコア	「アンケートテーマ」というドロップダウン メニューを追加し、従業員が表示する質問セットを選択できるようにします。各従業員は、少なくとも 1 つの回答を投稿した質問セットのリストから選択できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

新機能タイトル	新しい機能
パーソナルダッシュボードユーザーインターフェース	従業員のエクスペリエンスを向上させるために、個人ダッシュボードのスコア ページのユーザー インターフェイスを次のように更新しました。 • 複数の質問セットのサポートに合わせて、[あなたのスコア] ページの名前が [アンケート結果] に変更されました。 • スコアの比較がドロップダウン メニューとして表示されるようになり、より整理されたユーザー インターフェイスが提供されます。 • 関連する質問は各ドライバーまたはサブドライバーのダッシュボードに表示され、スコアに貢献する質問のコンテキストが提供されます。 • ドライバー名の下の「これは何ですか?」をクリックすると、スライドアウト パネルにドライバーの情報が表示され、表示しているスコアについてさらに詳しく知ることができます。 • ドライバー スコアの比較順序が最高評価のドライバーから始まるようになりました。これにより、調査スコアを表示するときに肯定的な結果に注目しやすくなります。

Peakon モバイル アプリケーションのアクション プラン ユーザー インターフェース

このリリースでは、マネージャーのアクション プランへのクイック アクセス機能を導入することで、Peakon モバイル アプリケーションのユーザー インターフェイスが改善されました。

アクション カードを長押しするとオプション メニューが表示されるようになり、これらのオプションをより速く表示できるようになりました。

マネージャーダッシュボードの個人用ダッシュボードナビゲーション

マネージャー ダッシュボードのナビゲーション バーにある個人用ダッシュボード アイコンを機能名を含むリンクに更新し、マネージャーと管理者に対する個人用ダッシュボードの可視性を高めます。

2023年5月のリリースノート

iPhone 用 Peakon モバイルアプリケーションのコメント用ユーザー インターフェース

このアップデートでは、iPhone モバイル アプリケーションが強化され、コメント ページでのユーザー エクスペリエンスが簡素化されます。

管理者向けのコメント ページに、検索バーとフィルターを備えた固定ヘッダーを追加します。これにより、管理者はタブの上部までスクロールして検索およびフィルター オプションにアクセスする必要がなくなります。

Peakon Workday統合の検証

このアップデートでは、Peakon と Workday の統合を接続して起動するときに新しい検証が追加され、時間と労力を節約しながらエラーを防止できるようになります。

新機能タイトル	新機能の説明
WPEV から Workday への接続の検証。	[保存] または [すべて同期] を選択すると、WPEV から Workday への統合で、正しくない、または無効な統合システム ID と組織 ID の検証が追加され、入力エラーを防ぐのに役立ちます。

Peakonの歴史的業界ベンチマーク

このリリースでは、ユーザー インターフェースで利用できるベンチマーク データを更新し、過去の調査スコアのコンテキストにおける精度を向上させました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

マネージャー ダッシュボードの [時間の経過によるスコア] グラフには、以前の調査ラウンドのスコアを表示するときに、関連する日付とともに履歴ベンチマークが表示されるようになりました。これにより、Peakon がベンチマーク データを更新した時点で、履歴スコアのベンチマークとの差がそのまま維持されます。

Peakon ベンチマーク

今回のリリースでは、外部ベンチマークを更新し、2023 年の最新の業界データが含まれるようになりました。これにより、従業員の行動や、競合他社に対する組織のパフォーマンスを把握できるようになります。Peakon の業界ベンチマークを 2023 年第 1 四半期の最新データで更新します。

消費者向け裁量財業界のベンチマークを削除します。

その他の機能強化 - Peakon 管理者エクスペリエンス

このアップデートにより、Workday Peakon Employee Voice 管理者のユーザー エクスペリエンスが向上します。

新機能タイトル	新機能の説明
調査期間中のすべての新入社員を表示します。	会社の従業員ページに 「全従業員を表示」 ボタンが追加され、アンケート調査対象として追加した新しい従業員を表示して選択できるようになりました。
アンケート送信者フィールドが空白の場合の検証警告。	管理者がアンケートをスケジュールする際に アンケート送信者 フィールドを空白のままにしておくと、Peakon が組織の管理者リストから最初の管理者をアンケート送信者として選択することを警告する検証を追加し、アンケートのエラーを防止できるようにしました。
ドラッグ アンド ドロップでアクセス グループ リストの順序をカスタマイズします。	ドラッグ アンド ドロップ アイコンを使用して、アクセス コントロール ページのアクセス グループ リストにアクセス コントロール グループを表示する順序をカスタマイズできるようになりました。これにより、アクセス コントロール グループをより詳細に制御できるようになります。

Peakon統合システムユーザーのユーザー名とパスワードのラベル

このアップデートでは、Workday/Peakon 統合のユーザー エクスペリエンスがさらに向上し、従業員データを同期する際の接続エラーの防止に役立ちます。

わかりやすくするために、統合を接続する際の入力エラーを回避するために、Peakon の Workday コネクタ ページの ユーザー名 ラベルを 統合システム ユーザー *(ISU)* ユーザー名 *(必須)* に変更します。

また、「パスワード」 ラベルを「統合システム ユーザー パスワード *(必須)*」に変更します。

Peakon統合システムIDと同期に含まれるフィールド

このアップデートにより、Workday/Peakon 統合のユーザー エクスペリエンスがさらに向上します。

次の場合に、Peakon の Workday 統合にエラー検証メッセージが追加されます。

- 「含まれる従業員のみを同期」 オプションを選択し、「保存」を選択しますが、 統合システム *ID*も入力しないでください。
- 「すべて同期」 を選択すると 、「含まれる従業員のみを同期」 オプションが選択され、 統合システム *ID*を入力せずに完全同期が手動で実行されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

また、構成に *[*含まれる従業員のみを同期*]* オプションが含まれているものの、 統合システム *ID*が含まれていない場合は、増分統合のエラー ログ レポートにエラー メッセージが追加されます。

Peakon ダッシュボード インターフェース **(**横長タブレット**)**

このリリースでは、横向きのタブレットのユーザー インターフェイスを更新し、ダッシュボードを全幅で表示できるようになりました。

横向きのタブレット ユーザー向けに、ダッシュボードのナビゲーション メニュー項目を拡張可能なサイドバー メニューに移動します。

Peakon iOSモバイルアプリのコメントカードを長押し

モバイル アプリの個人用ダッシュボード ユーザーは、コメント カードを長押しして返信したり、関連付けられているドライバーに移動したりできるようになりました。

Peakon 個人ダッシュボードの質問スコア日付

個人ダッシュボード内の関連ドライバーのダッシュボードにアクセスしているときに、関連する各質問に対する最新のスコアを送信した日付が表示されるようになりました。

2023年**6**月リリースノート

Peakon統合の強化

このアップデートでは、Peakon 統合に接続して起動する際の管理者のユーザー エクスペリエンスが強化され、時間と労力を節約しながらエラーを防止できるようになります。

新機能タイトル	新機能の説明
同期スイッチをチェックボックスに変更します。	より一貫性がありユーザーフレンドリーなエクスペリエンスを実現するために、Peakon と Workday 間で同期できる属性のオプションを次のカテゴリに整理し、選択方法をスイッチからチェックボックスに変更しました。 • 同期に含める • 特定の社員を含める • その他のオプション
キューに入れられたイベント通知を同期します。	Peakon HRIS 統合ページで完全同期を選択すると、同期が開始され、同期を開始するためにキューに配置されたことを管理者に通知する新しい統合イベント通知が追加されました。
同期の進行状況通知。	Peakon と Workday の間でこれまでに同期された従業員数を 5,000 人ごとに増分表示する新しい統合イベント ログを追加しました。これにより、完全統合と増分統合の進行状況を確認できるようになります。

Peakonドライバーの優先順位

以下の非エンゲージメント質問セットについて、提案された優先順位を承認または拒否できるようになりました。

- 健康とウェルビーイング
- ダイバーシティとインクルージョン

また、値を含むすべての質問セットの任意のドライバーに対して独自の優先順位を設定できるようになりました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon モバイルアプリケーション ユーザーインターフェース

モバイル アプリケーションの [改善] タブに、ドライバーの優先順位に応じた推奨リソースが表示されるようになりました。

マネージャーダッシュボードのユーザーインターフェース

ドライバー カード上のドライバーの名前がクリック可能になり、ドライバー ダッシュボードに簡単にアクセスできるようになりました。貢献する質問のホバーはスライドイン パネルになり、ドライバー カードの右側にある縦の省略記号から選択できるようになりました。

価値観に関する質問セットの強化

Peakon 全体の説明の文字数制限に合わせて、値の説明と翻訳された説明に使用できる文字数制限を 4,096 文字に設定しました。

MS Teams での Peakon 調査通知

今回のアップデートでは、エンタープライズ顧客のニーズをサポートするためにアプリケーションの拡張に引き続き投資していきます。これらの変更により、Microsoft Teams でのアンケート配信の成功率が向上します。

新機能タイトル	新機能の説明
調査ラウンドのクローズドカード。	アンケートラウンド終了 カードは表示されなくなりました。アンケートを完了しなかったユーザーに対しては、アンケートラウンドが終了した後にアンケートモーダル内にこの情報が表示されるようになりました。
アンケートのリマインダー通知。	最初のアンケート通知をリマインダーに更新するのではなく、別のアンケートリマインダー通知を送信するようになりました。

パーソナルダッシュボードの概要

今回のアップデートでは、従業員の個人ダッシュボードの調査分析情報を継続的に改善していきます。

従業員の個人ダッシュボードの概要ページに次の機能強化が追加されました。

- 従業員が回答した質問テーマごとにカードが表示され、すべての質問セットの概要を簡単に把握できます。
- すべての質問セットにわたってマネージャーが設定した優先順位を表示する「あなたのチーム」セクション。
- アンケートやコメントの統計を表示するボックス。
- プライバシーの取り扱い方法に関する情報。

2023年7月リリースノート

セグメント別アクセス権

今回のアップデートでは、セグメント別のアクセスが導入され、異なるセグメントに個別のアクセス権を付与できるようになりました。これにより、選択したユーザーに、その役割に直接関連する特定の質問セット、ドライバー、またはセグメントへのアクセス権と、組織全体の調査データへのアクセスを許可できます。これにより、ユーザーは柔軟性と自立性を高め、チームのエンゲージメントに関する最新の的を絞った洞察にアクセスできるようになるとともに、管理者の時間と労力を節約できます。

例: チームのライン マネージャーでもあるフランス地域の D&I マネージャーは、1 つのコンテキストでチーム アクセスを確認し、セグメント別の新しいアクセス コンテキストでフランスの D&I データを確認します。

アクセス コントロールでは、スペシャリスト アクセスに新しいスペシャリスト: セグメント固有のアクセス グループ タイプが追加され、ユーザーは会社全体のアクセスとスペシャリスト セグメント アクセスを

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

選択できるようになりました。管理者は、セグメント固有のアクセス グループを作成し、そのグループにユーザーを追加できるようになりました。その後、ユーザーが表示できるセグメントを選択して割り当て、グループのすべてのメンバーにアクセス権、質問セット、ドライバー アクセスを適用できます。これらのセグメントはコンテキスト ピッカーに表示され、ユーザーはダッシュボードで新しいビューにアクセスできます。

新しいダッシュボード言語

今回のアップデートでは、新しいマネージャーダッシュボード言語を追加し、Peakon Web とモバイル アプリケーションの両方で既存の調査翻訳を強化することで、言語機能を拡張し続けます。

新機能タイトル	新機能の説明
トルコ語とフランス語 (カナダ) のマネージャー ダッシュボード。	マネージャーダッシュボードでトルコ語とフランス語 (カナダ) の言語を有効にします。
既存の言語の更新。	Peakon のすべての領域で、既存のトルコ語とフランス語 (カナダ) の翻訳を強化します。

モバイルアプリケーションの個人用ダッシュボード

このリリースでは、調査参加者向けの Peakon モバイル アプリケーションの個人用ダッシュボードが改善されました。

新機能タイトル	新機能の説明
すべての質問セットの調査スコア。	新しい [結果] タブに、組織が調査で使用する質問セットごとにカードが表示されるようになりました。カードをクリックすると、質問セットのアンケートスコアを含むダッシュボードが開きます。
結果タブ。	「概要」タブと「スコア」タブを新しい「結果」タブに統合し、アンケート結果の概要を 1 つのビューで簡単に確認できるようになりました。

iPhone 用モバイル アプリケーションにおけるドライバーの優先順位

モバイル アプリケーションで、以下の非エンゲージメント質問セットの提案された優先順位を承認または拒否できるようになりました。

- 健康とウェルビーイング
- ダイバーシティとインクルージョン

また、値を含むすべての質問セットの任意のドライバーに対して独自の優先順位を設定できるようになりました。

行動計画

今回のアップデートでは、アクション プランニングのチェックリスト項目に次の変更を加えました。

- 各項目には入力フィールド内に保存ボタンが追加され、フィールド外をクリックして項目を保存する機能がなくなりました。
- フィールドの外側をクリックして、入力されていない項目をキャンセルすることはできなくなりました。
- 編集モードでは削除アイコンが表示されなくなり、入力がない場合にはアイテムは保存されません。
- 各項目には、入力フィールドの上に関連付けられた「チェックリスト項目」ラベルが含まれており、スクリーン リーダーが入力フィールドの目的を簡単に識別できます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

- 各項目には編集アイコンが含まれており、テキストをクリックしてチェックリスト項目を編集することはできなくなりました。
- チェックリスト項目を編集モードに切り替える必要がなくなり、テキストをクリックしてチェックリスト項目を切り替えることができるようになりました。

これらの変更により、ユーザー インターフェイスがより直感的になり、標準的な動作に沿ったものになり、改善されます。

カスタマイズ可能なプライバシーポリシー

このアップデートにより、組織のニーズに合わせてアンケートの機密性とプライバシーに関する声明を作成し、カスタマイズできるようになりました。これにより、透明性が向上し、データ プライバシーのコンプライアンス目標を達成し、プライバシーと機密性に関して調査参加者に安心感を与えることができます。

アンケート開始ページの「アンケートを開始」ボタンの上にある元のメッセージ テキストを削除し、「アンケートを開始」ボタンの下にデフォルトのプライバシーと機密性に関するメッセージ テキストを表示します。アンケートスケジュールの [電子メール] タブの [機密保持免責事項] セクションにあるテキスト ボックスにメッセージを入力すると、[アンケートの開始] ボタンの下のテキストをカスタマイズして、組織のメッセージを含めることができます。

統合イベントログ

統合イベント ログ テーブルのレイアウトを再設計し、実用的なログ メッセージを表示するためのスペースを増やして、明瞭性を高め、使いやすさを向上させました。

また、統合イベント ログ テーブルに新しいステータス列を追加し、次の情報を表示します。

- エラー メッセージ。
- 各ログ イベントに関連する情報。
- 件の警告

また、統合イベント ログ テーブルの [時間] 列でタイム ゾーンを UTC として指定するようになりました。これにより、実行する各同期の統合イベントのタイム ゾーンをすばやく表示できるようになります。

Android 向けモバイル アプリケーションの個人用ダッシュボード

個人ダッシュボードによくある質問を含むヘルプ タブを追加し、従業員がモバイル アプリケーション内で直接、よくある質問への回答をすばやく得られるようにしました。

Android 向けモバイル アプリケーションにおけるドライバーの優先順位

マネージャーダッシュボードで、以下の非エンゲージメント質問セットの提案された優先順位を承認または拒否できるようになりました。

- 健康とウェルビーイング
- ダイバーシティとインクルージョン

また、値を含むすべての質問セットの任意のドライバーに対して独自の優先順位を設定できるようになりました。

2023年8月リリースノート

セマンティックトピック

このリリースでは、機械学習、特に自然言語処理 (NLP) を使用して、マネージャーと管理者のコメント分析機能が向上しました。これにより、上級リーダーや管理者が大量のコメントを理解して分析する負担が軽減されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

コメント内のトピック領域にセマンティック トピック タブを追加します。セマンティック トピックでは、キーワードではなく意味に基づいてコメントをテーマ別にグループ化します。この機能は今後 1 週間にわたって段階的にリリースされる予定です。

会社のサブドメイン

このリリースでは、従来の app.peakon.com、survey.peakon.com、api.peakon.com ドメインの 12 か月の廃止通知期間が開始され、顧客ごとに固有のサブドメインが有効になります。顧客ごとにサブドメインを持つことは、データが保存され処理される場所を顧客が選択できるようにするための一歩です。

お客様を従来のドメインから独自のサブドメインに移行します。例: 会社名が Kinetar の場合、サブドメインは kinetar.peakon.com になります。

12 か月の通知期間中、当社は引き続き従来のドメインの下位互換性を維持し、古いリンクを新しいサブドメイン リンクにリダイレクトします。

Eメール通知

マネージャーが新しい優先事項を追加し、それが直属の部下のダッシュボードに表示されると、アンケート参加者にメール通知が送信されるようになりました。優先度を設定するときに表示されるモーダルに、電子メール通知に関するコピーが含まれるようになりました。また、ユーザーの個人プロファイルのサブスクリプション オプションに優先メール通知も追加します。

この機能は今後 2 週間にわたって段階的にリリースされる予定です。

コメントのエクスポート

コメントのエクスポートで、各コメントに関連付けられた調査言語を表示する列を削除します。これにより、従業員がさまざまな言語で書いたコメントの機密性リスクを軽減できます。

例: 従業員がアンケートを母国語に切り替えてコメントを残すと (母国語でも会社の言語でも)、アンケートの言語の列は表示されなくなります。

ダッシュボードユーザーインターフェース

このリリースでは、より効率的で直感的なユーザー エクスペリエンスを実現するために、Peakon ダッシュボードのユーザー インターフェイスの強化を継続しています。

次のユーザー インターフェイスを更新します。

- 質問スコア ページとコメント カードでドライバー名をクリックすると、ドライバーのダッシュボードに移動します。
- 概要ページとドライバー ページで、推奨される優先度ドライバーの「なぜこれが提案されるのか」と「?」(「このドライバーは [会社名] の推奨優先度ドライバーです」の横) をクリックすると、ホバーではなくスライドイン サイドバーが開きます。
- [改善] タブとアクション スライドインでは、カスタムの会社アクションが利用可能な場合は、Peakon の推奨アクションの上に表示されます。
- マネージャーと共有ダッシュボードのドライバー ページで、[ドライバー名] スコアの横にある [?] をクリックすると、ホバーではなくスライドイン サイドバーにリストされた質問が表示されます。
- 共有ダッシュボードでは、結果の質問の名前をクリックすると、ホバーが表示されるのではなく、質問のページに移動します。

統合イベントログの強化

このアップデートでは、エクスポートされた統合イベント ログに表示される日付と時刻の順序が HH:MM:SS、YYYY-MM-DD から YYYY-MM-DD、HH:MM:SS に変更され、イベント ログをエクスポートするときに Excel シートで日付と時刻による並べ替えがより適切に行えるようになりました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2023 年第 2 四半期の最新データで更新します。これにより、従業員の行動や、競合他社に対する組織のパフォーマンスを把握できるようになります。

エンゲージメント質問セットの報酬質問を言い換える

このアップデートでは、エンゲージメントの質問セットの報酬に関する質問 (%s はあなたの組織を指します) を次のように書き換えます: 私は、%s への貢献に対して公正な報酬 (例: 給与、昇進、トレーニング) を受けています。

セマンティック検索エクスポート

このアップデートにより、セマンティック検索のレポートが拡張され、マネージャーと管理者がさらに分析を行えるようになります。

セマンティック検索ページにエクスポート ボタンを追加しました。これにより、検索クエリとの関連性に基づいて並べ替えられたコメント ランキングの最初の 10,000 件の結果をエクスポートできるようになります。

ネイティブパスワードリセットフロー

以前はポップアップ Web ビューに表示されていたパスワード リセット フローをアプリケーション内に導入し、よりシームレスなユーザー エクスペリエンスを実現します。Android アプリケーションでパスワードをリセットする場合、パスワードをリセットした後にアプリケーションに戻ったときに、メールアドレスを再入力する必要がなくなりました。

relatedlinks
概念
新着投稿: Peakon のセマンティックトピック
Workday コミュニティ記事: Workday Peakon レガシードメインの廃止

2023年9月リリースノート

デモダッシュボードの廃止

このリリースでは、使用率が低く、メンテナンスの手間がかかる機能を削除してダッシュボードを更新します。この機能を廃止することで、価値を提供する機能の構築と改善に引き続き注力できるようになります。

Peakon ダッシュボードのコンテキスト スイッチャーから「デモ ダッシュボードの表示」オプションを削除します。

Peakonの電話番号カスタムオーバーライドを有効にする

このアップデートにより、Workday と Peakon 間で従業員の電話データを同期する機能が強化され、柔軟性と精度が向上します。

Workday と Peakon の間で従業員データをマッピングするときに、*phoneNumber* プレフィックスを使用して電話番号フィールドのカスタム オーバーライドを構成し、既存のすべての電話設定をオーバーライドできるようになりました。カスタム オーバーライドで値が見つからない場合、同期では電話番号統合設定に基づいて標準のマッピングが使用されます。カスタム オーバーライドが設定され、値を返す場合、構成設定は無視されます。

セグメントと値カード上のクリック可能な名前

セグメントと値カードの名前をクリック可能にし、セグメントと値の質問のダッシュボードに簡単にアクセスできるようにします。このアップデートは、ドライバー カードに対するこれまでのアクセシビリティの取り組みの継続であり、より一貫したユーザー エクスペリエンスを提供します。キーボードのフォーカ

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

スがカードのタイトルのみに設定され、キーボード ユーザーにとって音声アシスタントのパフォーマンスが向上するようになりました。

調査の柔軟性と参加の強化

このアップデートにより、選択したアンケートスケジュールでエンゲージメント、自由形式の質問、価値観のオン/オフを切り替えることができるようになりました。これにより、ビジネスの特定のセグメントをターゲットにしたスタンドアロンのアンケートを実行したり、ニーズに合わせてさまざまな頻度で質問を実行したりできる柔軟性が得られます。これにより、特定の質問セットに重点が置かれ、アンケートラウンドのタイミングとターゲット設定の柔軟性が向上し、他のアクティブな質問セットを含む可能性のあるダッシュボードとスコアの再計算を回避しながら、収集するデータの関連性と精度が向上します。

例: エンゲージメント、H&W、D&I の質問セットを毎月スケジュールし、経理部門のみを対象とした個別の T&C 調査ラウンドを四半期ごとにスケジュールすることができます。

新機能タイトル	新しい機能
エンゲージメント、自由形式の質問、および価値を構成します。	スケジュールされた調査の頻度を設定するときに、エンゲージメント、自由回答形式の質問、および価値観をオンまたはオフに切り替えることができるようになりました。ラウンドを完了して質問セットのダッシュボードに移動すると、選択した質問セットのメイン ヘッダーに、選択した質問セットのみに基づいたスコア計算が表示されるようになりました。
スコアと参加率を表示します。	ダッシュボード上のすべての質問セットの集計参加率に加えて、次の情報も表示できるようになりました。 • 選択した質問セットが出題されなかったラウンドを除いて、時間の経過に伴うスコア。 • 選択した質問セットを含むアンケートの参加者総数を含む従業員の回答。 • 選択した質問セットに対する従業員の回答に基づいて、スコアの精度を集計します。 • 現在表示されている質問セットダッシュボードからの質問を含む、最後のラウンドが終了した日付。 • 現在表示されている質問セットダッシュボードからの質問を含む、アンケートが最後に回答された日付。
ラウンド終了時に質問セットが含まれます。	各質問セットのヒートマップ分析で、[表示] ドロップダウン メニューから [ラウンドする差異] を選択すると、選択した質問セットが調査ラウンドの一部として含まれているかどうかを確認できるようになりました。 また、ラウンド終了日の検証も追加し、選択した質問セットが含まれていない以前の調査ラウンドを選択した場合に通知します。
質問セットの検証はオフになっていますが、スケジュールでは有効になっています。	これらの質問セットをスケジュールされたアンケートに追加する前に、[質問] 設定ページで個々の質問がオフになっている場合はオンにすることを要求する検証警告を追加します。 • 会社 • 自由回答形式 • 価値観

質問スコアページで値を表示する

当社では、アンケートのスコアを表示する際のユーザー エクスペリエンスを継続的に強化し、アンケートデータの可視性を高めています。

このアップデートにより、エンゲージメントのフロントページだけでなく、質問スコアのページでも値を表示できるようになりました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

優先事項のオンボーディングツアー

このリリースでは、リーダーがチームのドライバーの優先順位を管理できるようにすることで、マネージャーダッシュボードのユーザーエクスペリエンスを継続的に向上させています。

「優先順位を管理するためのアクセス」権限が有効になっているマネージャー向けの製品ツアーに、次の機能強化が追加されました。

- メインダッシュボード上の優先ドライバーのカードを強調表示する製品ツアースライドのコピーを更新しました。更新は、新しいダッシュボード ユーザー、またはヘルプ メニューで製品ツアーを開始した既存ユーザーに表示されます。
- 提案を受け入れるか拒否するかを選択できる機能を強調した、推奨される優先ドライバー ダッシュボードの新しい製品ツアー スライド。ドライバー カードに行動喚起がある場合、更新は新規および既存のダッシュボード ユーザーに対して 1 回だけ表示されます。

両方のスライドのコピーでは、優先順位を設定するとそれがダッシュボードに固定され、共有ダッシュボードと個人ダッシュボードでチームに表示されるようになるという事実が強調されています。

relatedlinks
概念
新着情報: Peakon アンケートの柔軟性と参加機能の強化

2023年10月リリースノート

Peakon Workday統合による電話同期の強化

このアップデートにより、使いやすさが向上し、ロジックが明確になり、Workday と Peakon 間で電話番号を同期するときにインポートするデータの柔軟性と制御が向上します。

新機能タイトル	新しい機能
電話番号同期オプション	Workday 同期ページで、既存の電話番号チェックボックスの同期オプションを単一の電話チェックボックスに置き換えます。電話チェックボックスを選択すると、次の同期オプションから選択できるようになります。 • 自宅 • プライベート番号の同期 • 勤務先
職場と自宅の電話番号の優先順位	職場と自宅の電話番号のチェックボックスを両方オンにすると、Workday と Peakon の間で電話データを同期するときに、主な職場の電話番号が優先されます。
プライベート番号の同期	職場や自宅の電話番号も選択する際に、従業員の個人電話番号をより簡単に除外できるようになりました。

ダッシュボード上の優先ドライバーユーザーインターフェース

提案された優先ドライバーの横に表示されるボタンのコピーを「提案を拒否」から「閉じる」に置き換えます。変更の目的は、コピーが機能性をより反映するようにし、提案を一時的に却下できるようにすることです (後でドライバーを優先事項として設定することは可能です)。

優先ドライバー通知

このリリースでは、リーダーが設定している優先事項について従業員に通知を送信するかどうかを決定できるようになりました。これにより、リーダーは Peakon ダッシュボードの管理方法やチームとのコミュニケーション方法をより細かく制御できるようになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

新機能タイトル	新しい機能
優先度設定スライドインパネル	フィードバック機能の改善に関する今後の作業をサポートするために、ドライバーの優先順位設定ポップアップをスライドイン パネルに移動します。これは、ポップアップやホバーをスライドイン パネルに移動して一貫したユーザー エクスペリエンスを提供するという、これまでのアクセシビリティへの取り組みの延長でもあります。
優先ドライバー通知設定	優先度を設定するときに表示されるスライドイン パネル内に、直属の部下セグメントに通知を送信するかどうかを選択するオプションが追加されました。これにより、多数の従業員がいるセグメントで複数のドライバーの優先順位を設定するときに、通知疲労を軽減できます。

Peakonモバイルアプリケーションサインイン

このリリースでは、デスクレス従業員向けに Peakon モバイル アプリケーションを拡張するための第一歩を踏み出します。

モバイル アプリケーションのサインイン画面に「電話番号でログイン」ボタンを追加します。このボタンは、アプリケーションにサインインしていないすべてのユーザーに表示されますが、この機能が一般アクセスにリリースされるまでは、早期アクセス プログラムの顧客の従業員のみが電話番号を使用して認証できます。

個人ダッシュボードに関する調査結果

このリリースでは、レポート階層内で参加者が属するすべてのセグメントの調査スコア、アクション、優先順位を表示することで、調査参加者の個人用ダッシュボード エクスペリエンスを継続的に改善しています。これにより、透明性がさらに高まり、直接のチームが可視性のしきい値を下回っている従業員に対して、より有意義なチーム分析情報が提供されるようになります。

新機能タイトル	新しい機能
直属上司より上位のチームからの調査結果	[概要] タブの [あなたのチーム] セクションには、従業員の直属の上司より上位のチームと会社全体の結果が表示されます。例: 調査参加者が所属する地域マネージャーのより広範なチーム。マネージャーが少なくとも 1 つのドライバー優先度を設定している場合、マネージャーのカードが表示されます。追加チームのアクションは、関連するドライバー ページに表示されます。チーム セグメントは、組織が設定した機密性設定に従います。 また、これらのチームは、[アンケート結果] タブの [評価] ドロップダウン メニューにフィルター オプションとして追加されます。これにより、調査参加者は自身のスコアをチームや組織全体のスコアと比較できるようになります。さらに、複数のチーム オプションに対応するために、以前は 1 つのビューで利用できたチームと組織の直接比較を分離しました。
アクセス制御権限	「個人」タイプのアクセス制御グループ内の個人ダッシュボード権限に、新しいアクセス制御権限「直属上司より上のチームのデータ」を追加します。この権限により、アンケート参加者の個人ダッシュボードに追加情報を表示するかどうかを制御できます。 また、より明確にするために、既存の権限「会社のスコアと比較」を「組織データ」に置き換え、「チームのスコアと比較」を「直属の上司のチームのスコア」に置き換えます。

非エンゲージメントアクセスにおけるドライバーの優先順位

「優先順位を管理するためのアクセス」権限をエンゲージメント質問セットから切り離します。つまり、管理者は、エンゲージメント質問が設定されていないアクセス グループに対してこの権限を有効にしようとしても、エラーが発生しなくなります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

ピーコン情報ページ

ドキュメントに記載されている情報に合わせて、「Peakon とは」ページを更新しました。

2023年11月のリリースノート

ダッシュボードとアンケートの言語

今回のアップデートでは、新しいマネージャーダッシュボード言語を追加し、既存のアンケート翻訳を強化することで、言語機能を拡張し続けます。

新機能タイトル	新しい機能
ラトビア語、リトアニア語、エストニア語のダッシュボード	マネージャーダッシュボードと個人ダッシュボードで、ラトビア語、リトアニア語、エストニア語が有効になります。
ラトビア語、リトアニア語、エストニア語の既存の翻訳の更新	Peakon のすべての領域で、既存のラトビア語、リトアニア語、エストニア語の翻訳を強化します。
韓国語の既存の翻訳の更新	お客様からのフィードバックに応じて、韓国語の「マネージャー」という用語を「상사」から「매니저」に変更します。
オランダ語の既存の翻訳の更新	「なぜそう感じますか？」という質問を変えます。「ワーロム・ヘブ・ジェ・ダット・ゲヴォエル?」より「Wat maakt dat je er zo over denkt?」お客様のフィードバックに応えて。
チェコ語の既存の翻訳の更新	お客様からのフィードバックに応じて、アンケート通知メールおよび Slack アンケート通知メッセージの挨拶文にある受信者の名を削除します。例:「ドブリーデン、{名前}!」 』が『ドブリーデン！
フランス語の既存の翻訳の更新	「フィードバックをいただき、{{company}} をより良い職場にするためのご協力に感謝いたします。」というメッセージを変更します。このウィンドウはもう閉じても大丈夫です。」アンケートの最後に「Merci de nous avoir aidé à Faire de {{会社}} un meilleur lieu de travail」からのメッセージが表示されます。Vous pouvez の管理者 fermer cette fenêtre。 「{{company}} un meilleur lieu de travail のフィードバックをよろしくお願いします。」Vous pouvez の管理者 fermer cette fenêtre。お客様のフィードバックに応えて。
スウェーデン語の既存の翻訳の更新	スウェーデン語の質問に対する多様性と包括性の質問セットの「障害」という用語を「Funktionshinder」から「Funktionsnedsättning」に変更します。

Peakon モバイルアプリケーション - その他のアップデート

このリリースでは、新しい言語サポートを追加することでモバイル アプリケーションを改善し、マネージャー ダッシュボードの通知エクスペリエンスを強化しました。

新機能タイトル	新しい機能
ラトビア語、リトアニア語、エストニア語のダッシュボード	モバイル アプリケーションのマネージャーおよび個人ダッシュボードでは、ラトビア語、リトアニア語、エストニア語が有効になります。
コメントプッシュ通知	マネージャーダッシュボードに新しいコメントのプッシュ通知を追加することで、マネージャーが新しいフィードバックに迅速に対応できるようになります。
通知	Android モバイル アプリに通知タブを追加し、iOS モバイル アプリの既存の通知タブのユーザー インターフェイスを更新します。

調査スケジュールの警告メッセージ

このリリースでは、組織のアクセス権限がアンケートのスケジュール設定と一致していることを確認するよう管理者に事前に警告することで、管理者向けのアンケートのスケジュール設定領域が改善されました。

アンケートスケジュールで、エンゲージメントの質問セットを選択せずに価値観の質問セットを選択した場合、警告メッセージが追加されます。これは、価値観に関する質問の結果が、エンゲージメントに関す

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

る質問セットにもアクセスできる場合にのみ、マネージャーダッシュボードと質問スコア ページに表示されるためです。この警告は非ブロッキングであり、その目的は、リーダーシップがエンゲージメント質問セットの結果にアクセスできることを確認するように管理者に促すことです。

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2023 年第 3 四半期の最新データで更新します。

属性ユーザーインターフェース

既存の属性内に新しいセグメントを追加すると、空のフィールドではなく、構成オプションを含むスライドイン パネルが表示されます。これにより、既存のセグメントを編集するときのスライドイン パネルと一致して、セグメントを追加し、そのローカリゼーションと詳細設定 (例: セグメントの制限、セグメント ロゴの追加) を 1 つのビューで設定できるようになります。

また、新しい階層を作成したり、既存の階層を編集するときにスライドイン パネルが表示されるため、ユーザー エクスペリエンスが向上し、一貫性が高まります。

すべてのレポートダッシュボードの通知

優先度を設定するときに表示されるスライドイン パネルに、すべてのレポート セグメント ダッシュボードを従業員に通知するオプションが追加されました。個人用ダッシュボードがあるかどうかに関係なく、セグメント内のすべての従業員に電子メール通知が送信されるようになりました。個人ダッシュボードを使用している従業員の場合、通知をクリックすると、個人ダッシュボードのカテゴリ詳細ページにリダイレクトされるようになりました。

調査スケジュールのユーザーインターフェース

アクティブな質問がない質問セットを有効にすると、アンケートスケジュールの [頻度] ページの [変更を保存] ボタンがグレー表示になります。

さらに、「頻度」ページの「スケジュールの概要」領域には、回答する質問がないことが示されています。

これにより、管理者が質問のないアンケートを送信することを防ぎます。更新は次の質問セットに適用されます:

- 会社に固有の質問
- COVID-19に関する質問。
- 価値観に関する質問。
- 自由回答形式の質問

ヒートマップのエクスポート

このリリースでは、以下の変更によりヒート マップのエクスポートの外観と操作性が向上し、管理者とマネージャー向けの Peakon レポート機能がさらに強化されています。

- ヘッダーセルは太字で表示されます。
- フォントの種類が Arial になりました。
- セルの色が製品インターフェースの色とより近くなります。
- セルの境界線はありません。
- フォントとセル サイズを大きくして、エクスポートの読みやすさを向上します。
- 属性名はセグメント名の下に表示されます。

relatedlinks
概念
Workdayコミュニティ記事: ラトビア語、リトアニア語、エストニア語の翻訳機能強化

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

2023年12月リリースノート

調査参加に関する洞察

新機能タイトル	新しい機能
参加情報モーダル	情報アイコンをクリックすると表示される新しい情報モーダルを追加します。モーダルでは、次の更新を行いました。 • ラウンド別参加グラフ (以前は「展開」をクリックして表示可能) のバーがよりわかりやすくなりました。 • 参加ベンチマークはトグルで利用でき、調査ラウンドごとに表示されます。 • トグルで新しい平均参加指標が利用可能になりました。これにより、ユーザーは時間の経過に伴う傾向をより深く理解できるようになり、最新の参加と集計された参加の間のギャップを埋める手段としても役立ちます。 • アクセシビリティを向上させ、さらに分析するために、新しいテーブル ビューが別のタブに表示されます。
参加ホームページカード	表示される指標の数値がより目立つように、参加ホームページ カードのレイアウトを変更します。このアップデートの一環として、次の変更を加えます。 • 最新のラウンド参加がホームページに表示されるようになり、集計された参加とラウンドごとの参加を視覚的に区別できるようになりました。 • 参加ベンチマークと追加情報 (以前はマウスオーバーで表示可能) が新しい情報モーダルに表示されるようになり、ユーザーインターフェイスが簡素化され、アクセシビリティが向上しました。

Peakon Workday 統合のための再雇用従業員同期

このリリースでは、再雇用された従業員を同期する際に以前はエラー 422 (「在職日を退職日以降にすることはできません」) を引き起こしていた問題が削除され、Workday から Peakon への従業員の同期が改善されました。

この統合により、同期中に以前の離職日を削除することで、再雇用された従業員が Peakon に同期されるようになりました。この機能強化により、再雇用された従業員が Peakon に正常に同期できるようにするための回避策が不要になります。

マネージャー学習リソース

新機能タイトル	新しい機能
既存のリソースの更新	情報アイコンをクリックすると表示される新しい情報モーダルを追加します。モーダルでは、次の更新を行いました。 エンゲージメント、健康と幸福、多様性とインクルージョンの質問セットの「改善」タブにある既存の記事とビデオ リソースを更新し、最新かつ関連性のあるものにします。
変革と変化に関する質問セットに対する推奨アクション	表示される指標の数値がより目立つように、参加ホームページ カードのレイアウトを変更します。このアップデートの一環として、次の変更を加えます。 変革と変化の質問セットに対して 19 の推奨アクションを紹介します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

ドライバーページのユーザーインターフェイス

Peakon ドライバー ページでは、ドライバー名の横にある「?」をクリックしたときに表示される情報スライドインのほとんどのコンテンツを複製していた「[ドライバー名] の詳細」タブを削除しました。また、理論セクションをタブから情報スライドインに移動しました。

Peakon アンケートの質問の更新
エンゲージメントと健康と幸福に関する質問セット全体で 23 の質問の文言を更新します。
relatedlinks
概念
Workday コミュニティ記事: 近日開催予定の Workday Peakon 従業員の声に関する質問の更新

2024

2024年1月リリースノート

韓国語翻訳の強化

Peakon のいくつかの領域で既存の韓国語翻訳を強化します。例: 現在、「変革と変化」という用語は一貫して「변혁과 변화」と翻訳され、「価値観」の質問は「일상의 근무 경험이 아래의 가치에 부합한다고」と翻訳されています。 생각하십니까?。

ダッシュボードのユーザーインターフェースステキスト

英語 (英国) のユーザー インターフェイス テキストに次の変更を加えます。

- 優先事項は、現在、重点領域です。
- 提案されたアクションは推奨されるアクションになりました。

これらの変更は、2 月 5 日から始まる週に、英語 (米国) を含むサポートされている他のすべての言語でもリリースされます。

注意: このアップデートの両方のフェーズは 1 週間遅れます。 (1月24日更新)

シングルサインオンのカスタムサブドメイン設定の機能強化

このリリースでは、固有のサブドメインに移行した後に Okta とのシングル サインオン統合を更新する必要がある既存のお客様向けに構成の更新を導入しています。

新機能タイトル	新しい機能
シングル サインオンにレガシー ドメインを強制する	カスタム サブドメインをアクティブ化した後でも、レガシー ドメインを強制するオプションが有効になります。これにより、複数のコールバック URL を許可しない Okta やその他のシングル サインオン プロバイダーを使用する顧客は、サブドメインをより簡単に導入できるようになります。
Peakon Okta アプリケーション	Okta 統合ネットワークへの Peakon Okta 統合の新しいバージョンをリリースしました。これにより、カスタムの会社サブドメインを指定できるようになりました。

Bob 統合の強化

このリリースでは、統合を接続するためのアクセス トークン API メソッドの Bob による廃止をサポートするために、Bob 統合ページの更新が導入されています。

Peakon の Bob 統合ページで接続を作成するための Add Service User メソッドを追加します。方法 1 として「サービス ユーザーの追加」、方法 2 として「アクセス トークン」を表示します。2024 年 3 月からは方法 2 は廃止され、その時点では Bob へのすべての接続は API サービス ユーザーを経由する必要があり、まだ方法 2 を使用している既存の接続は切断されます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Peakon の質問更新設定

質問の更新中に質問をアップグレードしたときに、翻訳やセグメント ターゲティングが行われた古い質問を削除できるようになりました。

情報アイコンを使用してバナーを閉じて再度表示することもできます。

2024年2月リリースノート

言語の強化

今回のアップデートでは、新しいマネージャーダッシュボード言語を追加し、既存のアンケート翻訳を強化することで、言語機能を拡張し続けます。

新機能タイトル	新しい機能
パンジャブ語調査言語	サポートされている調査言語としてパンジャブ語が追加されました。
ダッシュボード言語：スペイン語（LA）とポルトガル語（PT）	マネージャーダッシュボードと個人ダッシュボードで、スペイン語 (LA) とポルトガル語 (PT) の言語を有効にします。
スウェーデン語とオランダ語のマイクロコース	Peakon マイクロ コースのエンゲージメント質問セットでは、サポートされる言語としてスウェーデン語とオランダ語が有効になります。
イタリアのリモート ワークドライバー	お客様からのフィードバックに応えて、リモート ワーク ドライバーの名前を Telelavoro から Lavoro da remoto に変更します。
日本語のキーワードと機能名	Peakon のいくつかの領域で既存の日本語翻訳を強化します。例:「マネージャー」や Curated Insights 機能名などのキーワード。

セマンティックトピックの洞察

このリリースでは、セマンティック トピックに関する分析情報を導入します。この機能により、マネージャーや管理者は、組織内で最も重要なトピックや、それらのトピックの長期にわたる傾向を迅速に特定できます。また、トピックに関する洞察を使用して、取り組みが従業員の感情やエンゲージメントに与える影響を追跡することもできます。

各セマンティック トピックのカテゴリ ページにレポートが表示されるようになりました。次の内容が表示されます。

- 現在および一定期間にわたる関連コメントの数。
- NPS スコアの分布。
- 現在および一定期間の平均スコア。
- 関連する推進要因

Peakon Workday Sync のユーザー インターフェース

ブラウザでページ全体を更新しなくても、Peakon の Workday 統合ページでイベント テーブルを再読み込みできるようになり、更新されたイベントに以前よりも速くアクセスできるようになりました。

パスワード要件

既存の要件に加えて、パスワードにはユーザー ID と「Workday」という単語を含めることはできません。さらに、パスワードは 10,000,000,000 回未満の試行では推測できないものでなければなりません。既存のお客様は、パスワードをリセットまたは変更しない限り、これらの要件を強制されません。

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2023 年第 4 四半期の最新データで更新します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

確認メール

ユーザーがアンケート結果に関連するメールの受信をオプトインしていることを伝えるために、ユーザー確認メールのメール購読コピーを明確にします。英語 (英国) 以外の言語への翻訳は 3 月中旬頃に公開される予定です。

relatedlinks
概念
Workday コミュニティ: Peakon チームの提案

2024年3月のリリースノート

件のチームの提案

このリリースにより、従業員はマネージャーダッシュボードの重点分野について機密性の高いブレインストーミングを行うことができるようになりました。これにより、チームをアクション計画プロセスに参加させ、マネージャーが根本的な問題を理解するのに十分なコメントを持っていない場合に、ソリューション指向の洞察を収集する方法が提供されます。

注: これは段階的なリリースです。3 月 15 日までにすべてのお客様がこの機能をご利用いただけるようになる予定です。

新機能タイトル	新しい機能
個人ダッシュボードでのチーム提案	フォーカス エリアのダッシュボードに提案エリアが表示されるようになりました。従業員はここで、マネージャーからのオプションのカスタム メモを読み、機密の提案を送信できます。機密提案領域は、マネージャーがチームの重点領域として設定したドライバーのダッシュボードにのみ表示されます。
マネージャーダッシュボードのチーム提案タブ	ドライバー ダッシュボードに [チーム提案] タブが表示されるようになりました。マネージャーはここでチーム提案にアクセスしたり、ドライバーを重点領域として設定してチーム提案の収集を開始したりできます。マネージャーがカスタム メッセージを追加した場合は、ここに表示されます。マネージャーがドライバーを重点領域から削除すると、チームの提案はこのタブから消えます。
フォーカスエリアのメール通知のカスタム メッセージ	マネージャーが新しい重点分野についてチームに通知することを選択した場合、従業員に提案を追加するよう促すカスタム メッセージを追加できるようになりました。例:「こんにちは、チームの皆さん。役割関連のストレス スコアが低下していることがわかりました。スコアを改善する方法についてフィードバックをいただきたいと思います。」

統合メール通知

このリリースでは、Peakon の標準ユーザー プロビジョニング統合に関する管理者のユーザー エクスペリエンスを継続的に改善しています。例: Workday、BambooHR、Personio。次の場合に管理者にメール通知が送信されるようになりました。

- ユーザープロビジョニング統合は自動的に切断されました。メールにはトラブルシューティングの手順が推奨されており、管理者がすぐに統合を再接続するのに役立ちます。
- 手動で開始された同期は完了しました同期中にエラーまたは警告が発生した場合、それらは Peakon の統合領域に引き続き表示されます。

これらの通知は、カスタム ユーザー プロビジョニング統合には適用されません。通常通りこれらのメールの購読を解除することも可能です。

Workday 統合のエラー ログに重複レコードがある

同じ Workday ユーザー名を持つ別のレコードがすでに存在する場合、従業員レコードの作成または更新を禁止する制約を導入します。これは通常、Workday で臨時労働者から従業員への変換プロセス中に発生します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon の統合ページのエラー ログでは、同期によって重複した従業員レコードの作成が試行されたときにユーザーに警告が表示されるようになりました。

個人ダッシュボードでのブランディング

従業員の個人ダッシュボードでは、質問でのブランド化がサポートされるようになり、組織内のさまざまなブランドのエンティティの従業員にとって、より一貫性のある使い慣れた工クスペリエンスが実現します。

2024年4月リリースノート

統合ページのユーザーインターフェース

[切断] ボタンをクリックすると保存されているすべての設定が削除され、[無効にする] ボタンをクリックすると設定が維持されながら新しい同期がスケジュールされないことを管理者に通知するヘルプ テキストを含むポップアップ アラートを導入しました。

また、両方の結果をより区別できるように、ボタンの順序を変更し、色を更新しました。

件のチームの提案

チーム提案の文字数制限を 1,000 文字から 2,000 文字に増やしました。

ピーコン言語

Peakon のすべての領域で 37 言語の翻訳アップデートを実装します。これには以下が含まれます。

- ユーザーインターフェースの一般的な文言
- メールの内容
- 機能名
- 主要用語
- アンケートの質問

iPhone用Peakonモバイルアプリケーション

新機能タイトル	新しい機能
マネージャーダッシュボードのユーザーインターフェース	マネージャー ダッシュボードに次のユーザー インターフェイスの機能強化を導入しました。 • 質問セットピッカーの背景が暗くなり、見やすくなりました。 • eNPS と参加指標はカルーセルとして表示されなくなり、独自のカードに表示されるようになりました。 • 優先事項は、現在、重点分野です。 • ドライバー ページの右上隅に優先度設定フラグが表示されなくなりました。
メニューと通知領域のユーザーインターフェース	両方のオプションに切り替え機能を導入することで、マネージャー ダッシュボードと個人用ダッシュボードを切り替える機能をより明確にしました。メニューと通知ページのオプションも個別のカードとして表示されるようになりました。
モバイル採用パネル	アンケートの完了後にポップアップが表示され、採用パネルに参加を希望した顧客の従業員に調査パネルへの参加を招待するようになりました。

単一調査リンク

このリリースでは、評価スケールの各スコアの背後にあるリンクを、ユーザーをアンケートの最初の質問に誘導する単一のリンクに統合し、ユーザー エクスペリエンスを簡素化します。この変更により、受信者数が多いアンケートのメール配信がよりスムーズになります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
概念
Workday コミュニティ記事: Workday Peakon 従業員の声 - 複数言語での翻訳強化

2024年5月のリリースノート

セマンティックトピックテーマ

このリリースでは、機械学習を使用してコメントの意味を識別し、それらをトピックにグループ化し、セマンティック トピック機能にマネージャーの影響に重点を置いた 10 個のテーマを追加します。

使用状況メトリックス

このリリースでは、使用状況メトリックレポートの外観と機能が更新され、マネージャーのアクティビティに関する分析情報を収集する際の管理者のエクスペリエンスが向上します。

このアップデートは 5 月中、段階的にリリースされる予定です。

新機能タイトル	新しい機能
ユーザーインターフェースの強化	使用状況メトリックレポートに次のような視覚的な更新を加えました。 • 「マネージャー使用状況メトリック」は「使用状況メトリック」になりました。 • 3 つのアクティビティ タイプは、クリック可能な個別のカードとして表示されます。 • アクティビティ カードの概要には、アクティビティを実行したマネージャーの割合と、アクティビティが最も多いセグメントと最も少ないセグメントが表示されます。 • アクション カードとコメント インタラクション カードでは、縦の省略記号をクリックしてサブアクティビティを切り替えることができます。 • 拡張アクションおよびコメント インタラクション レポートでは、各レポートの上部にあるタブを使用してサブアクティビティの種類を切り替えることができます。
コメントインタラクション指標	コメント インタラクション レポートには、各マネージャーの利用可能なコメントからのコメント インタラクションの相対的な割合と、NPS 分布別のコメント インタラクションが表示されるようになりました。この更新により、管理者は、マネージャーのすべてのレポートまたは直属のレポートのセグメント別にフィルター処理されたインタラクション率とパターンをより適切に把握できるようになります。代わりにパーセンテージを数値として表示することもできます。 使用状況メトリクス レポートの残りの部分とは異なり、コメント インタラクション メトリクスには、他のマネージャーが行ったインタラクションを含め、各マネージャーのセグメントに基づいたメトリクスが表示されるようになりました。例: CEO のすべてのレポート セグメントには、CEO の階層にあるチームの他のマネージャーとのやり取りが表示されます。
アクセス制御権限	新しいリリースではレポートがマネージャーや上級リーダーにとっても関連性を持つようになったため、使用状況メトリックの権限を「管理」セクションから「アクセス制御」グループの「アクセス統計」セクションに移動します。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

Workday Peakon Sync の電話番号

電話番号のカスタムオーバーライドで null 値が受け入れられるようになりました。これにより、ユーザーは電話番号を削除できるようになり、電話番号の値が null として返されたときに標準のマッピングに戻らなくなります。

Peakon ベンチマーク

Workday Peakon Employee Voice の業界ベンチマークを 2024 年第 1 四半期の最新データで更新します。

Peakonの質問のスウェーデン語翻訳

「%s では従業員の健康と福祉が最優先事項です」という質問のスウェーデン語翻訳を「Hälsa och välbefinnande har högsta prioritet på %s」から元に戻します。 「%s のために、Medarbetarnas は、あなたの välbefinnande är mycket viktigt を取得します。」以前の翻訳は、以前の更新からのエラーです。

管理者向けマネージャープロキシビュー

このアップデートにより、管理者はマネージャーの視点からマネージャーダッシュボードを表示できるようになり、マネージャーからの質問に適切に回答したり、マネージャーが提起した潜在的な問題をトラブルシューティングしたりできるようになります。

グローバル管理者ユーザー向けのコンテキストスイッチャーにプロキシ ビュー設定を追加します。プロキシ ビュー ダッシュボードでは、固定された上部ヘッダーにビューの切り替えとプロキシ ビューを閉じる設定が表示されるため、管理者は別のマネージャーに切り替えたり、自分のダッシュボードに戻ったりすることができます。

テスト調査セルフサービス

アンケート ラウンドを拡張するときに、[スケジュール アクティビティ] タブに [テストとしてマーク] ボタンが導入され、通常のアンケート ラウンドをテスト アンケートに変更したり、アンケートの回答をテスト データ ダッシュボードに移動したりできるようになりました。

例: 定期的なアンケートを延期する予定でしたが、期限までに更新するのを忘れたため、期日に開始されてしまいました。遡及的にテスト ラウンドとしてマークすると、ダッシュボードからそのアンケート ラウンドの回答をクリアできます。

テスト ラウンドには、スケジュール アクティビティ タブで調査ラウンドを展開するときに、「通常としてマーク」ボタンが追加されました。

セグメント管理セルフサービス

オプション、従業員、組み合わせタイプの属性のセグメントから手動で設定されたすべてのマネージャーを一括削除する機能を導入します。例: 多数のオフィス所在地をマネージャーに手動で割り当てましたが、会社の戦略が変更されたため、このアクセスを削除する必要があります。数回のクリックで、これらのセグメントを管理者のアクセスから一括削除できるようになりました。

個人ダッシュボードのフォーカスエリアとアクション

チームの重点分野とアクションが別のタブに表示されるようになったため、従業員はマネージャーが何に取り組んでいるか、また機密の提案がマネージャーのアクションになったかどうかを簡単に確認できるようになりました。マネージャーからのカスタム メモを含むフォーカス領域は展開されて表示され、従業員に提案を促します。チームの提案がリリースされた後に重点領域となった場合、従業員は重点領域を拡張して提案を追加できます。

「直属の上司より上のチームのデータ」権限を持つ従業員は、直属の上司と同じページでリーダーシップのアクションと重点分野にもアクセスできるようになり、従業員がこの情報にアクセスするためにマネージャーダッシュボードのドライバー ページにアクセスする必要がなくなりました。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

このアップデートは現在英語 (英国) のみでリリースされており、6 月の最初の数週間中に翻訳版がリリースされる予定です。

質問設定セルフサービス

新機能タイトル	新しい機能
カスタムの質問	すべてのドライバー質問セットにわたるカスタム質問の編集サイドバーに質問セットとドライバーのドロップダウン メニューを導入し、管理者がカスタム質問を移動できるようにしました。
メインの質問を編集	Workday コンサルタントのサポートなしに、各質問セットの主な質問 (例: NPS の主な質問) をユーザー インターフェースで直接構成できるようになりました。次のことが可能になりました: • 各質問セットの主な質問の翻訳を編集します。 • 特定のセグメントのみを含めるか除外するかを質問の対象に設定します。

Peakonアンケートメール

お客様から報告された問題のため、クリック可能なスコア リンクを含むアンケート メールを一時的に以前のバージョンに戻します。イラストをオフにした顧客には、すぐにクリック可能なリンクが表示されます。

統合イベントログ

すべての HRIS 統合にわたるイベント ログの監視を強化する「自動ロード」機能を導入しました。

この機能を有効にすると、統合イベント ログは自動的にリアルタイムで更新され、常に正確で関連性のある状態が保たれます。

管理者は、ユーザー インターフェイスから直接この機能のオン/オフを切り替えることができます。

Workday統合同期パフォーマンス

Workday 統合の完全同期の完了時間を短縮します。この改善により、完全なデータの整合性を維持しながら効率が向上します。

relatedlinks
概念
新着投稿: Peakon のセルフサービスアンケートテスト
新着情報: Peakon パーソナルダッシュボードのフォーカスエリアとアクション
新着情報: Peakon 質問設定セルフサービス

2024年**6**月リリースノート

ピーコン日本語翻訳

ドライバー名とアンケートの質問の日本語翻訳を更新しました。

チーム提案メール通知

セグメント内に新しいチーム提案がある場合、マネージャーの現地時間で月曜日から金曜日の午前 9 時に毎日マネージャーにメール通知が送信されるようになりました。電子メールは、各セグメントのライン マネージャーと、セグメントに手動で設定されたマネージャーを対象とします。このアップデートは最初に英語 (英国) でリリースされ、7 月上旬に翻訳版がリリースされる予定です。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Workdayの報酬データをPeakonに同期する

Peakon の Workday 統合ページに「報酬」チェックボックスを導入しました。この機能を有効にすると、必要なセキュリティ設定が整っていれば、Workday から報酬データを積極的に取得して同期します。

無効にすると、セキュリティ設定に関係なく、同期パフォーマンスがわずかに向上し、Workday からの報酬データの同期が停止します。

relatedlinks
概念
Workdayコミュニティ：日本語翻訳の強化 - Workday Peakon従業員の声

2024年7月リリースノート

PeakonのWorkday統合での接続の編集

Peakon の Workday 統合ページの 接続設定の編集 機能を使用すると、統合接続を維持しながら、保存されたテナントの詳細を確認し、その設定を編集できるようになりました。

この機能を使用すると、次のことが可能になります。

- 以前に入力した接続設定を確認します。
- 継続的なデータフローを確保し、切断を回避しながらテナントの詳細を更新します。

以下の項目を編集できるようになりました:

1. テナント名
2. Webサービスホスト
3. 認証モード
4. OAuth 接続の場合:
    a. クライアントID
    b. クライアントシークレット
    c. 認証ホスト
5. パスワード接続の場合:
    a. ISUユーザー名
    b. ISUパスワード

*[*接続設定の編集] ボタンは、*[*無効化*]* および *[*切断*]* オプションで使用できます。

ベンチマークマッピングセルフサービス

管理 > 属性 セクションの各属性ページに ベンチマーク マッピング タブを追加します。タブには、属性のタイプに基づいて使用可能な標準値を含むドロップダウン メニューが含まれるようになりました。例: 日付型属性には、日付に関連するマッピング値のみが含まれます。セグメント名の横にある **[**編集**]** をクリックするか、**[**ベンチマーク マッピング**]** タブで Excel を使用してセグメント マッピングをインポートすることで、各オプション タイプのセグメントのマッピング値を選択することもできます。

このリリースにより、顧客は、True Benchmark 調整、統合、離職予測、従業員エクスペリエンス サイクル レポートの標準値に属性とセグメントをマッピングする際に自立できるようになります。

例: 標準の Local Office 属性を削除し、同じ目的で独自の属性を作成しました。これを口ケーション ベンチマーク マッピングにマップすると、True Benchmark 機能がこのカスタム属性に基づいて調整を行えるようになります。

必要に応じてマッピングを確認して更新することをお勧めします。マッピングを更新すると、True Benchmark 調整の変更によりベンチマークとの差が変わる場合があります。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

チーム提案バナー

ドライバー ページの既存のバナーをチーム提案バナーに置き換え、マネージャーがドライバーを重点領域として設定し、関連ドキュメントを読むことができるようになりました。

バナーは、優先順位を管理するアクセス権を持つマネージャーのすべてのレポートと直属の部下のダッシュボードにのみ表示され、マネージャーが閉じるまで表示され続けます。

このバナーは、マネージャーがドライバーを重点領域として設定し、従業員からのチームの提案を促すカスタム ノートを追加することを推奨します。

PEAKON_INCLUDED ワーカーハンドリング

Peakon との Workday の統合を改善し、非アクティブな従業員や取り消された従業員をより適切に処理できるようにしました。

以前は、更新に含めるには、すべてのワーカーが PEAKON_INCLUDED 計算によって *True* と評価される必要がありました。これにより、ワーカーが非アクティブになった後に計算に使用されるフィールドが変更されたときに問題が発生し、多くの終了したワーカーが更新で見逃されることになります。唯一の回避策は計算フィールドにレイヤーを追加することでしたが、これは面倒で、取り消された労働者にとっては効果的ではありませんでした。

この問題を解決するために、非アクティブなフェーズを PEAKON_INCLUDED に依存しないようにしました。この変更により、現在のステータスに関係なく、労働者が含められる可能性が高まります。

この機能強化により、非アクティブな従業員や取り消された従業員を含めることでより包括的なデータ更新が保証され、複雑な計算の回避策の必要性が軽減されます。より正確なレポートを体験できます。

Peakonのスウェーデン語翻訳の強化

ドライバー名やアンケートの質問など、スウェーデン語の「transformation」のスウェーデン語翻訳を「omställning」から「transformation」に変更します。

Peakonのノルウェー語翻訳の強化

このリリースでは、4 月にノルウェー語の翻訳のレビュー済みセットが本番環境にリリースされなかった問題を解決しました。

翻訳の更新には、ダッシュボードの用語、アンケートの質問、ユーザーとのコミュニケーション、機能名、その他の主要な用語が含まれます。

使用状況メトリクスのエクスポート

このリリースでは、使用状況メトリックの エクスポート機能が強化されています。このアップデートは、8 月中旬までにすべてのお客様に向けて段階的にリリースされます。

エクスポート機能全体は次のようになりました。

- 全体的なマネージャー数を使用状況メトリックレポートの数値と一致させ、以前のリリースとの不一致を修正しました。
- レポートで選択したパラメータに準拠します。例:**Timeframe**。
- 選択したパラメータを表示する新しいタブが含まれています。
- ベンチマークとの差を含む、セグメント レベルでの全体的なパーセンテージを表示する新しいタブが含まれています。

コメントのエクスポート機能は次のように変更されました。

- 機能自体に示されているように、新しいメトリックを表示します。
- 選択した 「すべてのレポート」 または 「直属のレポート」 の切り替えと 「パーセンテージを数値として表示」 オプションに従います。

コメントのエクスポートには、レポートで表示するために使用された指標と、マネージャーごとのコメント インタラクションを含むタブが引き続き含まれます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved

アクションのエクスポート機能には、マネージャーのアクション プランを含むタブが引き続き含まれます。

このリリースでは、レポートの元のバージョンからのレガシー情報の一部を維持しながら、エクスポートとユーザー インターフェースに表示されるレポートの一貫性が向上しました。

チームの提案に関する**Slack**通知

担当セグメントに新しいチーム提案がある場合、マネージャーの現地時間で月曜日から金曜日の午前 9 時に毎日 Slack 通知が送信されます。Slack 通知は、各セグメントのライン マネージャーと、セグメントに手動で設定されたマネージャーを対象とします。

通知は、Slack 統合を使用しているすべての顧客に対して自動的にアクティブになります。必要に応じて、 管理 **> >** 統合 **> > Slack**で通知を無効にすることができます。

このアップデートは、7 月末までにすべてのお客様に対して段階的にリリースされます。

ダッシュボード再計算セルフサービス

管理内の データ設定 領域に 再計算 タブを追加します。焦点領域と強調表示されたセグメントのみ、トピックのみ、またはその両方を計算することが可能です。このタブは管理者のみが使用できます。

管理者はダッシュボードを再計算するために Workday からサポートを受ける必要がなくなりました。

例: 組織が既存の従業員の特別なプロジェクト グループを設定しているため、Peakon に新しいセグメントを作成しました。ダッシュボードに遡及データを表示したいため、新しいセグメントの日付を遡りました。次の調査は 6 か月後に行われますが、新しいダッシュボードには、焦点領域、強調表示されたセグメント、コメント トピックはありません。次の調査ラウンドを待たずに、このセグメントを手動で再計算して、既存の調査データを使用してこれらの分析を遡及的に実行できるようになりました。

SSO アンケートリンク

このリリースでは、シングル サインオン (SSO) ユーザー専用のユニバーサル アンケート リンクを導入することで、アンケートのエクスペリエンスを強化しています。

この機能:

- 場所やデバイスに関係なく、すべての従業員が迅速かつ簡単にアンケートにアクセスできるようになります。
- 他の参加者に代わって誤ってアンケートを完了してしまうリスクを軽減します。
- 管理者が従業員と同等の調査リンクを共有できるようにします。
- デスクレスワーカーが調査にすぐにアクセスできるようにします。これにより、繰り返しログインする必要なく参加できるようになり、調査の参加率と精度が向上します。

統合 > シングル サイン オン タイルに、アンケート リンク タブを追加します。このタブでは、管理者は SSO 調査 URL を表示および共有できます。SSO 調査リンクは、ユーザーの SSO 詳細を検証し、ユーザーを固有の調査に直接誘導するユニバーサル リンクです。ユーザーにアクティブな SSO セッションがない場合は、続行するにはログインするように求められます。

©2026 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential