

「働きがい」を高め、企業の活力を呼び起こす Great Place to Work®

一般に、「働きがいがある」といったとき、そこにはいろいろな言い方、表し方があります。明確な定義ではないので、人によって解釈は異なります。同じ言葉で表していても、その意味するところが違っていることも珍しくありません。

ひとつ言えるのは、「働きがいがある」と感じている人、そしてそのような人が多い職場は、活気があり、ビジネスにおける成果を確かなものにしていくということです。

Great Place to Work® Instituteは、20年以上にわたる研究の成果を基に、「働きがいのある会社」を次のように定義しています。

「従業員が勤務する会社や経営者・管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感が持てる場所」

外部の人やその会社の制度の充実度で判断するのではなく、その職場で働く従業員からの評価を直接調査に反映するという手法が特徴です。Great Place to Work® Instituteは、この定義に基づいて、20年以上にわたって世界40カ国以上で「働きがいのある会社」の調査を行い、発表しています。



「働きがいのある会社」を示すGreat Place to Work®モデル

Great Place to Work® Instituteでは、これまで多くの従業員・会社へのアンケートや、広範な経営調査を行ってきました。その結果導き出されたのが、「Great Place to Work®モデル」(働きがいのある会社モデル)です。このように、個人(従業員)を中心に、「信頼」「誇り」「連帯感」という要素を図示することで、「働きがいのある会社」に求められているものは何かをわかりやすく示しています。



Great Place to Work® 5つのディメンション

Great Place to Work®モデル®に登場する「信頼」「誇り」「連帯感」の内容を、もう少し詳しくご紹介します。Great Place to Work®では、ここに含まれるものを「5つのディメンション(要素)」として定義しています。特に「信頼」は、組織としてのパフォーマンスを高める上で不可欠であり、従業員と経営・管理層との関係において最も重要な要素です。そこで、「信用」「尊敬」「公正」の3つによって構成されるものと位置づけています。

Great Place to Work® 5つのディメンション			
	信用 Credibility	率直で円滑な双方向のコミュニケーションがとれている 目標達成のために、人材とその他のリソースの調整ができてい インテグリティを重視し、一貫性を持ってビジョンを遂行している	信 頼 T R U S T
	尊敬 Respect	従業員の専門性を高める支援を行い、従業員に敬意と感謝を示している 重要な意思決定では従業員と共に検討している 従業員を人として大切に扱い、個々の生活や家庭を尊重している	
	公正 Fairness	従業員に対して公正な報酬を提供している 採用や昇進・昇格においてえこひいきをしないように心がけている 差別がなく、従業員が会社に対して意見や不満を伝えられる制度が整っている	
	誇り Pride	自分の仕事と役割に誇りが持てる 会社やチーム、グループが推進する仕事に誇りが持てる 組織が提供する商品/サービスや、社会から受けている評価に誇りが持てる	
	連帯感 Camaraderie	従業員が自分らしくいられる環境が整っている 好意的で、人を歓迎する雰囲気がある 「家族」や「チーム」といった連帯感が育まれている	

「働きがいのある会社」の調査

Great Place to Work® Institute Japanは、毎年「働きがいのある会社」の調査を行い、一定の水準を満たしていると認められたベストカンパニーを、有力なメディアを通じて発表しています。調査の手法は全世界共通で、その内容は、次の2つで構成されます。

1. 従業員へのアンケート 2. 会社へのアンケート

この調査は米国や日本だけでなく、世界各国で行われており、今後参加する国や地域、企業はさらに増える見込みです。Great Place to Work® Institute Japanでは、この調査を通じて、多くの企業・組織の皆様へ「働きがい」について理解を深めていただくと共に、「働きがいのある会社」づくりを支援することを目的としています。

調査の流れ



ご参加いただける条件

25人以上の従業員が在籍する法人様。 従業員とは、正社員、契約社員、嘱託、パート/アルバイトを指します。申込は法人単位となります。グループ経営されている企業様は、別途ご相談ください。一定規模のM&Aを終了された、もしくはその予定がある企業様は、参加いただけない場合があります。別途ご相談ください。非営利法人も参加いただけますが、一部制限がございます。政府関係機関、地方自治体は参加できません。

機密の保持について

Great Place to Work® Institute Japanは、安心して調査に参加いただける環境を維持しています。調査への参加(応募)の機密は厳守いたします。提供された企業情報は社内に安全に保管します。個人情報を第三者に渡すことはありません。ベストカンパニーに選定された企業以外は、調査に参加しているか否かの情報は一切公表いたしません。参加企業の責任者、担当者としてご登録された方を除き、従業員の方からのお問い合わせにもお答えいたしません。調査結果の評価、分析において、個人的な人間関係、あるいはさまざまな圧力に影響を受けることはありません。

従業員へのアンケート

「働きがいのある会社」の調査において、大きな比重を占めるのが、従業員へのアンケート調査(トラストインデックス®)です。Great Place to Work® Institute Japanが行うアンケートでは、働きがいのある会社にとって大切な「信用」「尊敬」「公正」「誇り」「連帯感」という「Great Place to Work®モデル」の5つの分類に基づいた設問によって、職場における働きがいの分析に必要なデータを集めます。アンケートの結果は、「働きがいのある会社」の評価・分析に用います。

サンプル調査(従業員規模により必要サンプル数は異なります)
5段階選択肢設問(58問)と自由記述式設問(2問)
Webと紙の2方式(紙で実施いただく場合、別途費用がかかります)
属性区分は参加企業共通 *下記をご覧ください。 *設問や属性項目の追加、設問の英文表記については、別途ご相談ください。

トラストインデックス® 設問例

信用 Credibility	<ul style="list-style-type: none"> ●経営・管理層の期待していることが明確になっている ●従業員は責任ある仕事を任されている ●経営・管理層は、誠実で倫理的に仕事をしている
尊敬 Respect	<ul style="list-style-type: none"> ●専門性を高めるための研修や能力開発の機会がある ●この会社は、悪意のないミスに対して寛容である ●安全で衛生的な環境で働ける
公正 Fairness	<ul style="list-style-type: none"> ●誰にでも特別に認められる機会がある ●この会社の人は、裏工作や他人を誹謗中傷しないように心がけている ●性別に関係なく正当に扱われている
誇り Pride	<ul style="list-style-type: none"> ●私は、会社に貢献していると思う ●自分たちが成し遂げている仕事を誇りに思う ●この会社で働いていることを、胸を張って人に言える
連帯感 Camaraderie	<ul style="list-style-type: none"> ●会社の人たちは、お互いに思いやりを持っている ●この会社は、入社した人を歓迎する雰囲気がある ●仕事や部門が変わっても、誰でもなじめる雰囲気がある
自由回答	<p>Q. あなたの会社が「働きがいのある会社」であると言える特別なことがあれば、具体的にご記入ください。</p> <p>Q. あなたの会社をより「働きがいのある会社」にするために改善の権限が与えられ、何か一つできるとすれば、あなたは何をしますか。具体的にご記入ください。</p>

トラストインデックス® 属性

雇用形態	正社員 / 契約社員 / パート・アルバイト
役職	管理職(部長以上) / 管理職(左記以外) / 一般従業員
仕事の内容	営業・販売・サービス / 企画・マーケティング / 管理・事務 / クリエイティブ・デザイン / IT・ソフトウェア技術者 / 生産・物流・工事 / 研究・開発・設計 / 専門職・スペシャリスト / その他
性別	女性 / 男性
年齢	20歳未満 / 20~24歳 / 25~29歳 / 30~34歳 / 35~39歳 / 40~44歳 / 45~49歳 / 50~54歳 / 55~59歳 / 60歳以上
勤続年数	2年未満 / 2~6年未満 / 6~11年未満 / 11~16年未満 / 16~21年未満 / 21年以上

会社へのアンケート

「働きがいのある会社」の調査では、従業員へのアンケートと併せて会社へのアンケート(カルチャーオーディット®)を行います。こちらは、会社の概要や企業文化、人事制度や施策など、会社の基本となる事柄について回答するものです。この調査は、会社の取り組みについて、できるだけ詳しくレポートいただくことが重要なポイントとなります。そのため、回答については複数の方々で検討されることをお勧めします。また、関連する資料も一緒にご提出いただき、評価・分析の際に参考としています。

Part 1

会社概要、従業員、人事制度福利厚生など、基本的な情報に関する質問設問数 およそ100問



Part 2

企業文化や会社方針、人材に関する施策・制度などに関する質問記述形式で具体的に回答 およそ20問



