

# 広島県企業様

## 「働きがい」向上支援サービス概要 (働きがいワールドカフェ&働きがいのある会社調査)

Great Place To Work® Institute Japan  
(株式会社働きがいのある会社研究所)

## ■ Great Place To Work Our mission

Our mission is to help every place become a great place to work for all.

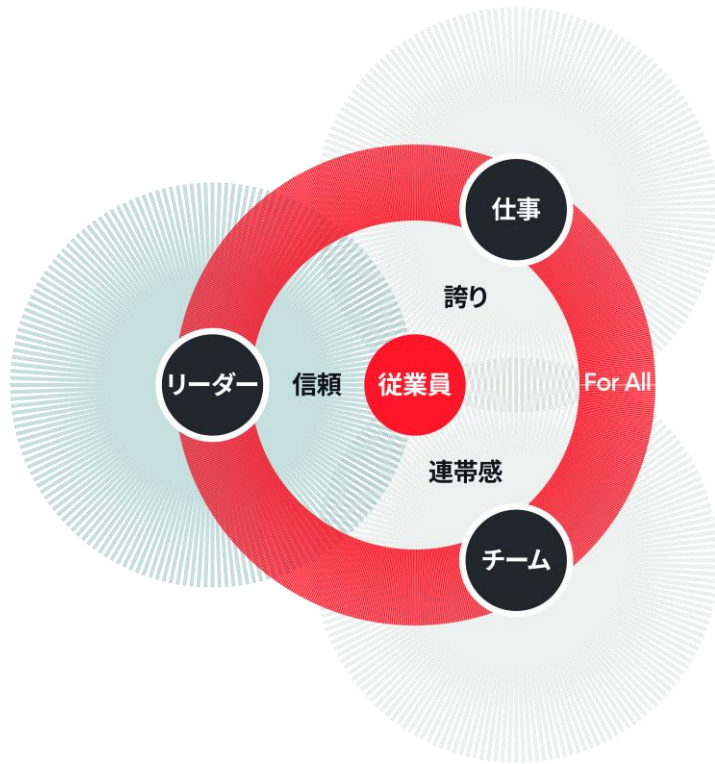
私たちは、お客様の職場を  
すべての人にとって「働きがいのある場」に  
変えていくことを通じて、  
よりよい社会の実現に貢献します。

## ■ 「働きがい」 とは

Great Place To Work®の考える「働きがいのある会社」とは、「働きやすさ」と「やりがい」の両方がかね備わった組織であると考えています。



## ■ 全員型『働きがいのある会社』モデル



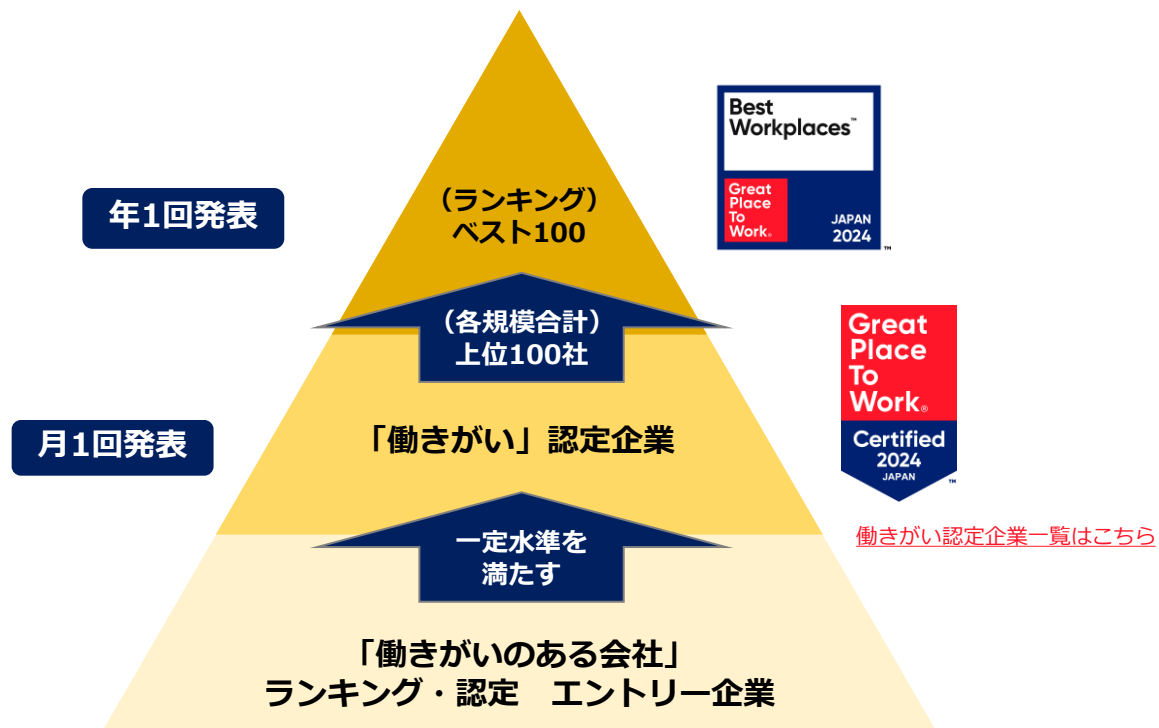
「働きがいのある会社」とは、  
立場、仕事、働く場所に関係なく、  
あらゆる従業員が会社やリーダーを信頼し、  
自分の仕事に誇りを持ち、  
一緒に働いている人たちと連帯感を持てる会社のこと。

※「働きがいのある会社」を構成する5つの要素

信頼	信用	従業員がリーダー（経営・管理者層）をどれだけ信用しているか
	尊重	従業員がリーダー（経営・管理者層）からどのくらい尊重されていると感じているか
	公正	従業員がリーダー（経営・管理者層）に公正に扱われていると感じているか
誇り	従業員の仕事に対するプライド	
連帯感	従業員が職場で感じている連帯感	

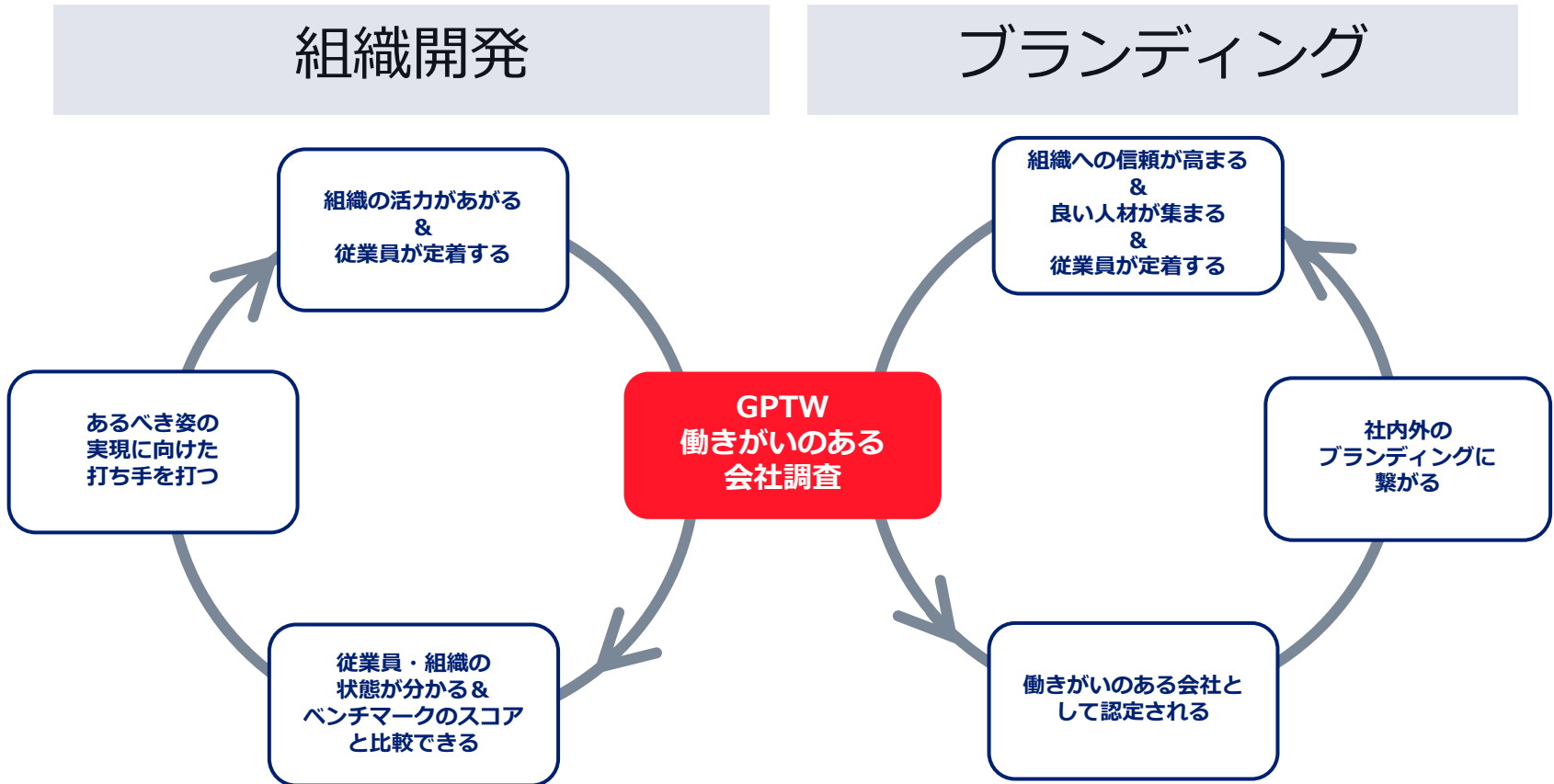
## ■ 「働きがいのある会社」認定・ランキング

働きがいに関する調査の結果が一定水準を超えた企業を「働きがい認定企業」、さらにその上位企業を「働きがいのある会社」ランキングとして発表しています。



## ■ 2つの働きがいサイクル

働きがいのある会社調査をもとに、「組織開発」と「ブランディング」の2つのサイクルを回すことができます。

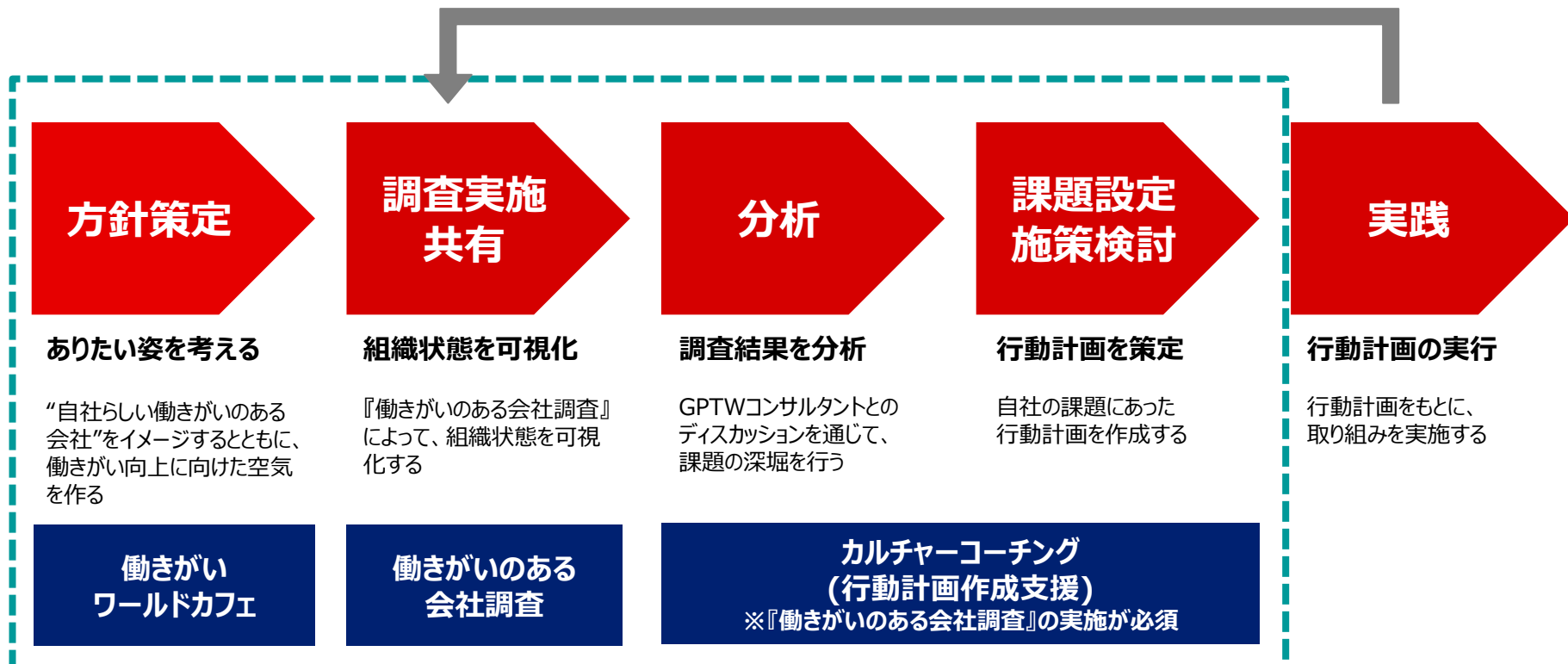


# 広島県企業様

働きがいワールドカフェ P9~  
& 働きがいのある会社調査 P12~

# 令和6年版「働きがい」向上支援サービス全体概要

「働きがいのある会社」を目指すには、組織開発のPDCAサイクルをまわすことが重要です。



GPTWが「働きがい」向上を支援します



# 働きたいワールドカフェ

ワールド・カフェとは、その名のとおり『カフェ』のようなリラックスした雰囲気の中で、少人数に分かれたテーブルで自由な対話を行い、他のテーブルとメンバーをシャッフルして対話を続けることにより、参加した全員の意見や知識を集めることができる対話手法の一つです。

## 目的

- ・自由に意見交換が行いやすい雰囲気の中で、率直な本音を共有し合うことができます。  
特に 普段、積極的に発言をされにくい方の満足度が高まります。
- ・「どうありたいか？」というアプローチで議論が進むため、参加者の内発的な意欲を高めることが期待できます。

## テーマ（例）

- ① 現在の職場のよいところ & もっていないところ
  - ・メンバーが現在思っていることについて視界を合わせる。
- ② 自分が思う「働きたいのある職場」とは？
  - ・みんなが理想とする職場について考える場とする。／どういう時に働きたいを感じるのかをお互いに共有する。

## 進行イメージ

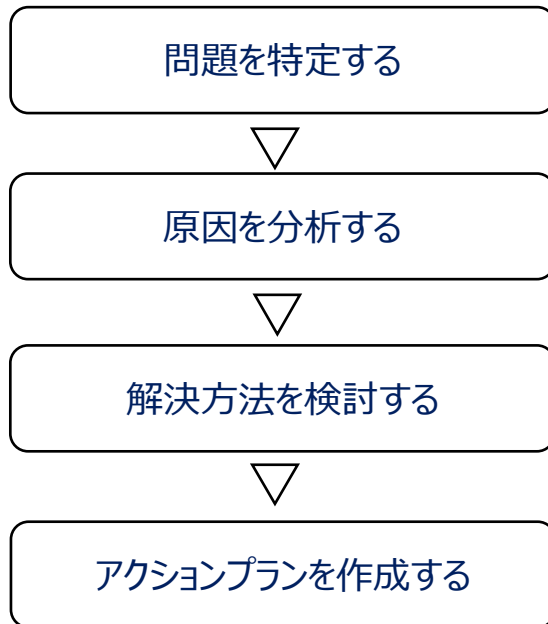
- ・実施日：営業担当とご相談ください
- ・所要時間：2時間程度
  - イントロダクション
  - 小グループでの討議20分×3回
  - 全員での振り返り
- ・実施規模：16名～40名程度 ※要相談
- ・費用：1回につき15万円～  
※トレーナー派遣等の諸経費がかかります。



# 働きたいワールドカフェ 組織改善のアプローチ手法

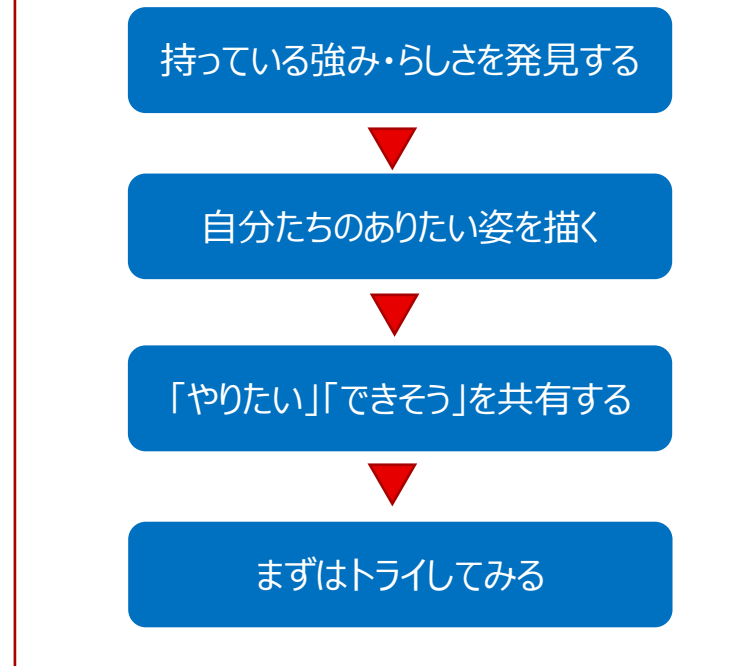
組織改善の施策において、大きく以下2つのアプローチが存在します。  
改善の具体的なアクションに繋げやすいギャップ・アプローチに軸足を置く企業が少なくありませんが、「働きたいのある会社」づくりにおいてはポジティブ・アプローチも重要となります。

## 【ギャップ・アプローチ】 あるべき基準が外側からくる



## 重要

## 【ポジティブ・アプローチ】 ありたい状態が内側から出てくる



# 働きがいワールドカフェ ポジティブ・アプローチのねらい

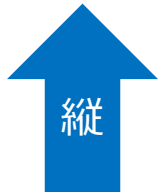
ポジティブ・アプローチのねらいは、人が能動的に行動するために必要な「やりたい！できそう！」を生み出すことです。そのために、縦横の2軸のアプローチが重要となります。



## ■ 職場の信頼を高める

**「安心・安全」な対話の場**を作り、一人ひとりの**本音**を引き出し**共感**を生む

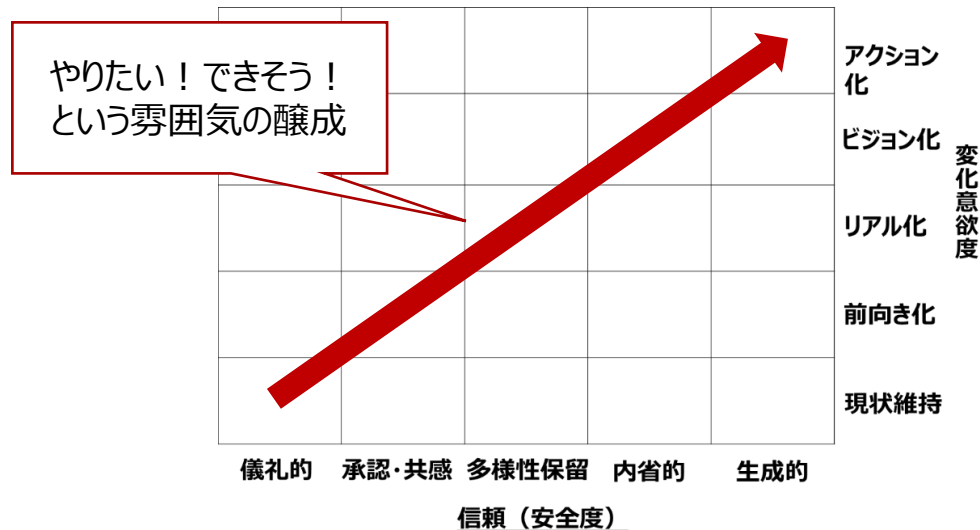
- ・正解にあわせる建前ではなく、感情や想いを率直に出し、受け止め合うことで、相手の想いも感じられ、視野が広がり共感が生まれる。
- ・多様な視界共有から、新しい発見を得て、自分を見つめ直すことで、みんなの想いの共感が生まれる。（大人数、組織横断の場も）



## ■ 内発的な意欲を高める（変化意欲度）

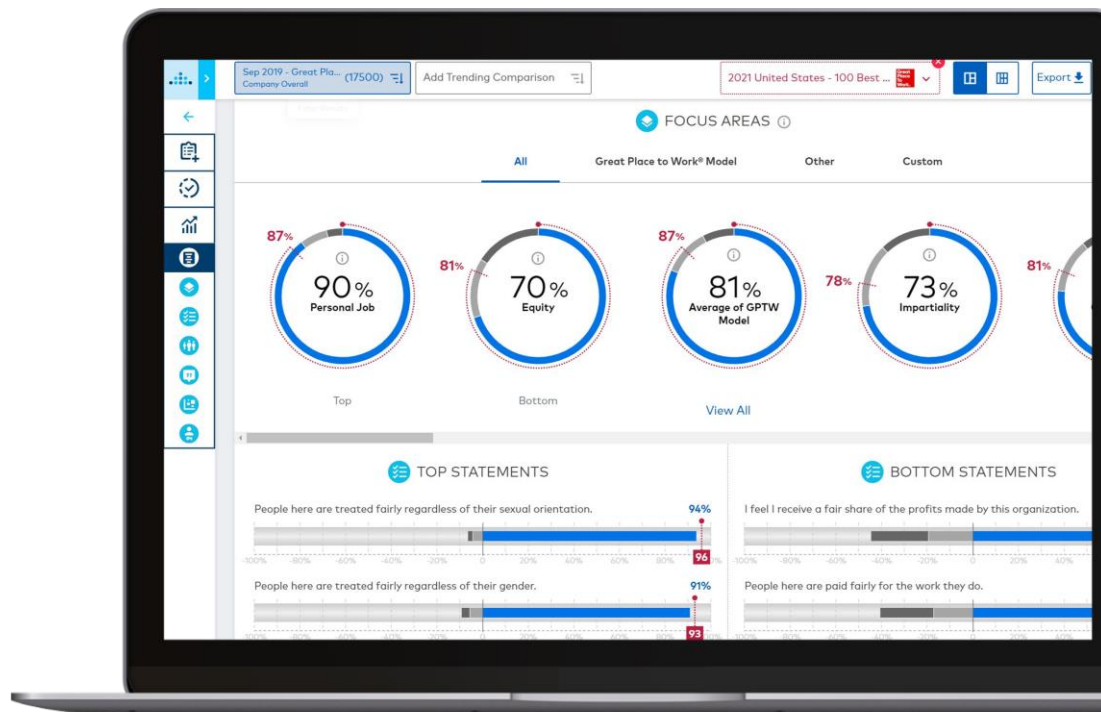
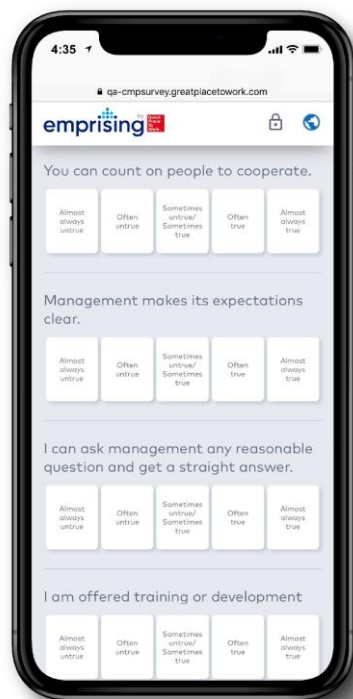
**「どうありたいのか？」** **ポジティブ**な問いかけで、**内発的な意欲**を高める

- ・何が問題か？ではなく、「どうありたいのか？」を問いかけ、「やりたい、できそう」という新しい一歩が生まれる。



## ■ 「働きがいのある会社」 調査

- 自社の『働きがい』を60問の設問によって明らかにします。
- 働きがいのある企業との比較によって、自社の位置づけがわかります。
- 一定水準の働きがいを満たす場合、「働きがい認定企業」に選出されます。



※画像はイメージになります。 回答画面及び調査結果画面は日本語になります。

## ■ 選べる2つのプラン

プランに応じて、調査のカスタマイズや結果レビューの範囲が異なります。  
詳しくは、お打合せにて貴社にあったプランをご提案いたします。

＼手軽に調査したい／

簡易プラン

＼詳細に分析したい／

分析プラン

# ■ カルチャーコーチング

## 目的

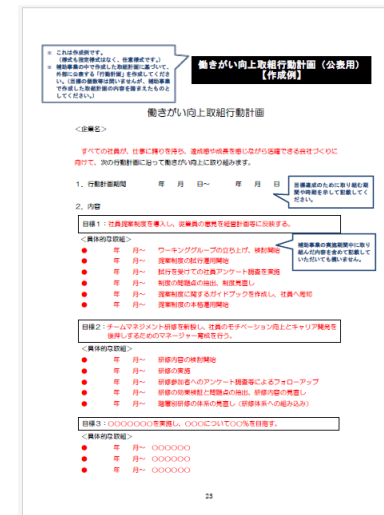
調査結果をもとに、自社で改善活動を進めていけるようになることを目的とし、優先課題を明確にいたします。アクションの方向性を確認し、「取組行動計画」の作成を支援いたします。

## ポイント

- 他社の動向や一般傾向の知見をもとに、データ分析と打ち手のアドバイスをを行います。
- 経営層とGPTWコンサルタントによるディスカッションを行います。
- 上記のフィードバックとディスカッションを踏まえ、自社にて行動計画の作成を実施いただきます。

## 標準プログラム（約1時間）

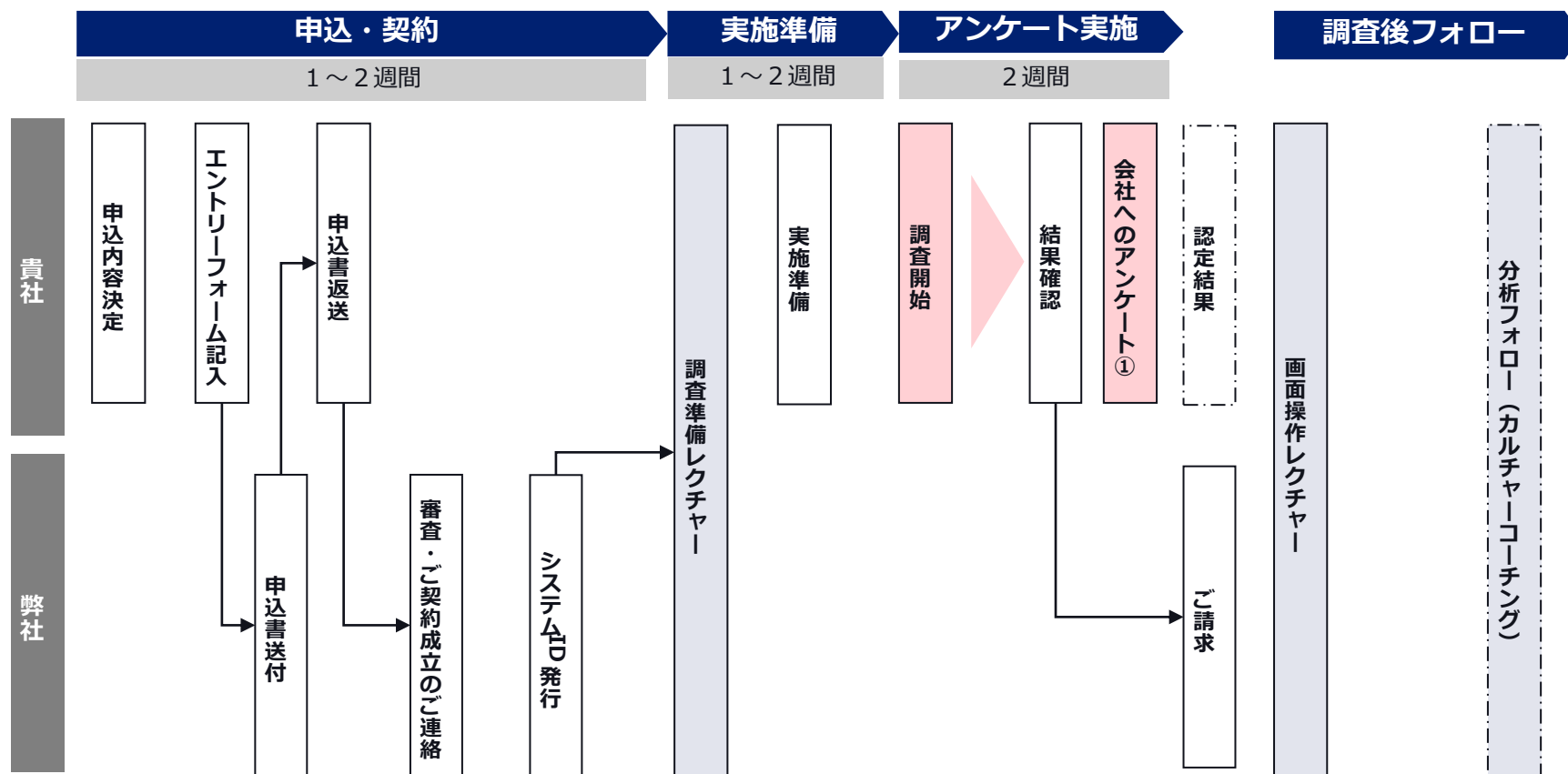
あるべき姿の確認	自社の目指す“あるべき姿”を再確認
調査結果のフィードバックとディスカッション	調査結果をもとに、GPTWコンサルタントからのフィードバックと、経営層のみなさまとディスカッションを実施
行動計画の策定	自社の現状とあるべき姿のギャップに着目し、今後の行動計画を検討
質疑応答	行動計画をより効果的に進めていくために、懸念点や疑問等を解消



## ■ 調査実施の流れ・スケジュール

期間は目安となっています。ご要望があれば別途ご相談ください。

- 働きがい認定は、アンケート調査実施&会社へのアンケートをご提出後、即日評価となります。
- ご請求については、「結果確認」月の月末締め・翌月支払いでお願いしております。



## ■ 参加ガイドライン

調査実施には条件はございませんが、認定・ランキング参加には以下の条件がございます。  
ご注意ください。

### ■ 25人以上の従業員が在籍する法人であること

- ・ 申込は法人単位となります。グループとして一体経営されている法人は一単位として参加いただけます。非営利法人も参加いただけます。
- ・ 25名未満で10名以上の法人は、ランキングには参加せず、認定のみに参加可能です。

### ■ 働く人へのアンケートは、日本において勤務する社長、役員を含む直接雇用されている従業員全員を対象とすること

- ・ 従業員が5,000名を超える場合は、無作為抽出された5,000名以上を対象に実施いただけます。
- ・ 出向者を含むか否かは、業務指示および報告の実態にあわせて判断してください。ただし、海外出向者は対象外となります。
- ・ パート・アルバイト、インターン（報酬有の場合）も労働時間に関わらず対象です。
- ・ 直接雇用ではない方（派遣社員および業務委託者など）は対象外となります。
- ・ その他、対象に含むべきか判断が難しい場合は別途ご相談ください。
- ・ アンケートの回収率は調査対象人数により異なりますが、一定割合以上必要です。

### ■ 以下の行為を禁止します。

- ・ 関係者または第三者からの通報等により、**禁止行為が確認された場合は、認定・ランキングへの参加および選出を取り消すことがあります。**また、当該取り消しを行った場合も、通報者の匿名性を担保するため、通報内容をそのままお客様に通知することはできません。
  - ✓ 定められたアンケート対象者に対して調査を実施しないこと
  - ✓ 回答者に対して回答そのものを強制すること、また、肯定的な回答を行うよう直接、間接にかかわらず強要すること
  - ✓ 当機関に提出する資料の作成等に関し、当機関関係者（過去に当機関関係者であった者を含みます。）の支援を仰ぐこと



## ■ お問い合わせ

Great Place To Work ® Institute Japan （株式会社働きがいのある会社研究所）

電話 : 03-6331-6100 (代)

mail : [JP\\_Contact@greatplacetowork.com](mailto:JP_Contact@greatplacetowork.com)

HP : <https://hatarakigai.info/>



# Any company can create a Great Workplace