

「いい会社」を育てるための  
はたらく人のハピネス調査

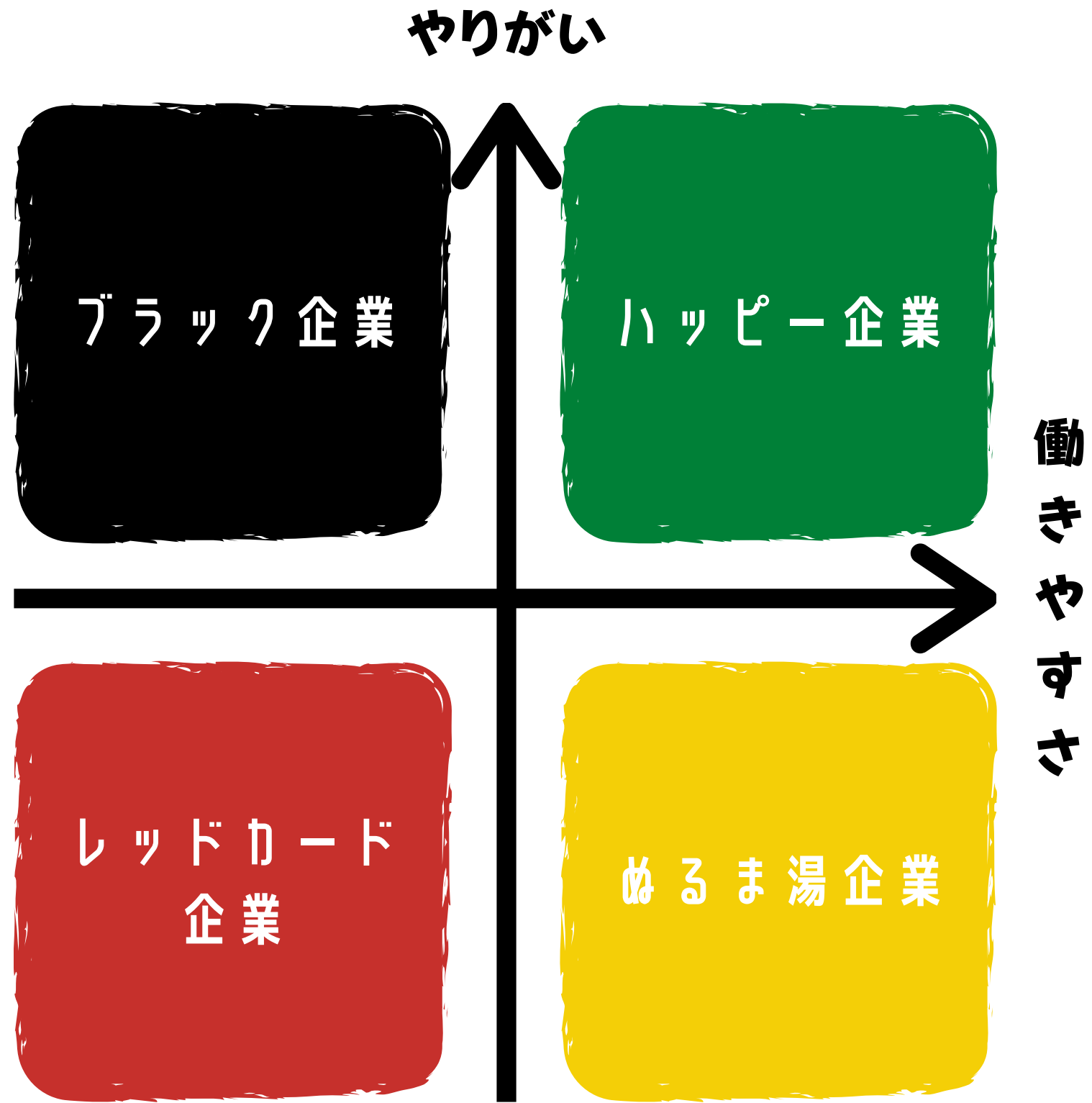
# Be Happy

---



World Wide

**あなたの会社は  
どのタイプ??**



■ハッピー企業

働きやすく、やりがいもあるイキイキした企業

■ブラック企業

働きやすくないが、やりがいがあるため、従業員を酷使しがちな企業

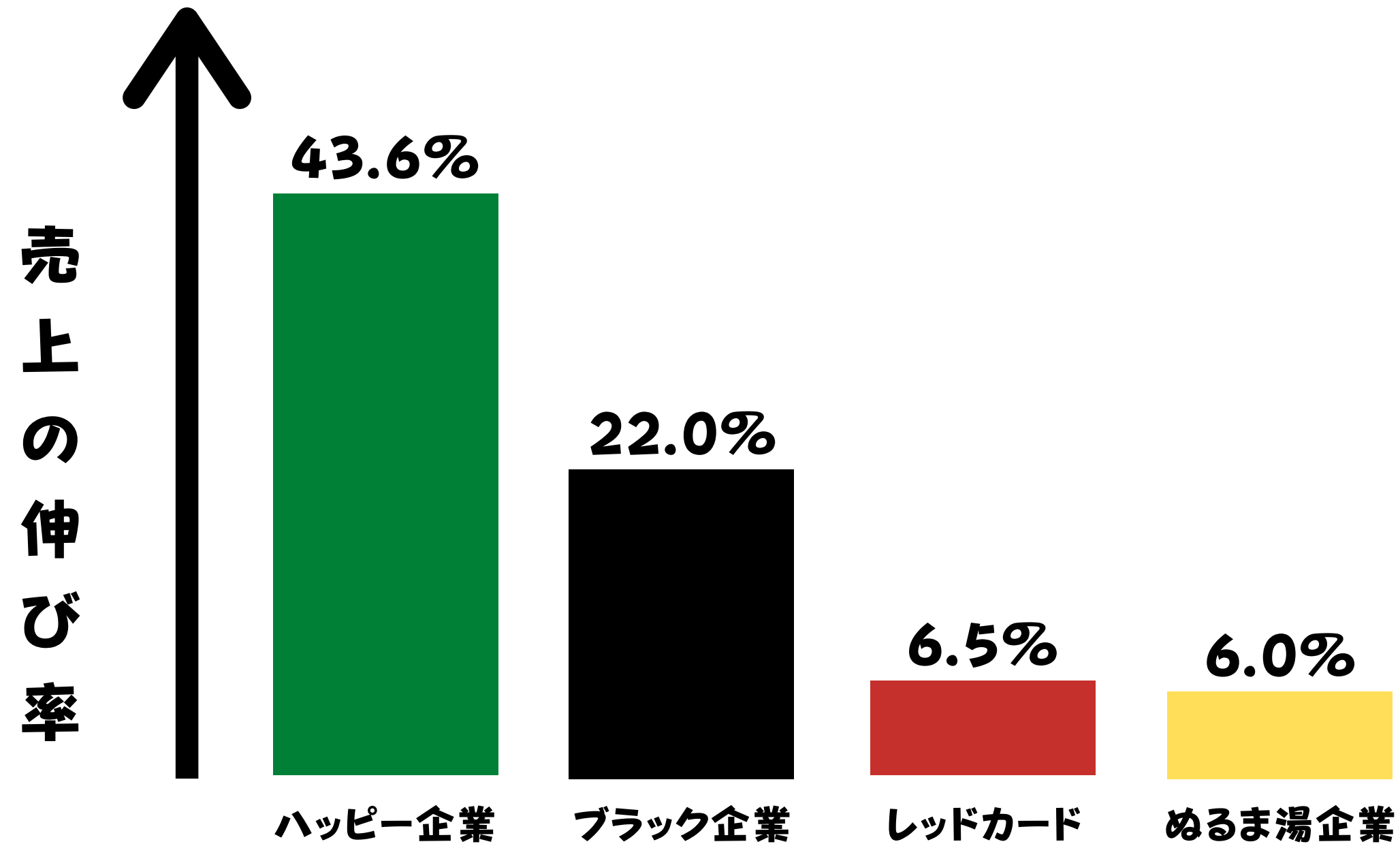
■ぬるま湯企業

働きやすいが、やりがいがない仲良しサークル

■レッドカード企業

働きやすさもなく、やりがいもない。  
市場から退場を命じられる可能性も! ?

# 「やりがい」は「はたらきやすさ」に勝る??



GPTW調査「働きがいのある会社」(2018年調査)

最も売上が伸びていたのは、やはりハッピー企業。ただ、興味深いのは2位以下です。なんとハッピー企業の次はブラック企業。最下位は、ぬるま湯企業という結果でした。

この調査結果が正しいとするならば、業績向上のワギになるのは、「はたらきやすさ」ではなく「やりがい」であり、「はたらきやすさ」は業績向上を加速させるものであるという仮説が成り立ちます。



**Be Happyとは??**

# Be Happyとは？



「はたらきやすさ」と「やりがい」に関する従業員満足度調査です。会社における課題を見える化し、組織・職場の改善サイクルを回しやすくすることで、「いい会社」を育てるサポートをします。

## BeHappy

### 満足度の定量化

ハピネス度の可視化



管理の仕組み  
職場仲間との人間関係  
組織風土  
顧客満足度の高さ  
法令遵守と働き方改革  
etc...

### 分析報告会の実施

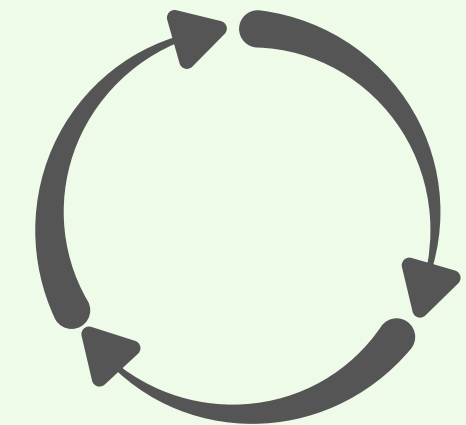
あらゆる角度からのデータ分析



改善に向けての処方箋の共有

## 貴社によるアクション

### ハピネス度向上サイクル



- ① 分析結果の確認
- ② 問題点の抽出
- ③ 改善アクションの実施



今組織はどのような状態なんだろう？  
人財に関する課題がわからない...

従業員にとって、働きやすい環境を  
整えているつもりだけど...

うちの従業員は高いモチベーションを  
もって働いているのだろうか...

# Be Happyを使って科学的人事を実現



Be Happyを定期的に実施することで、従業員の満足度を数値化し、その推移を見える化することで、科学的な人事労務のPDCAサイクルを回すサポートします。



## 組織の状態を 可視化



## 分析結果を受け 改善策の実施



## 対策結果の 推移を確認



# サービス概要について



# 心理学者のフレデリック・ハーズバーグの二要因理論を用いて、 「はたらきやすさ」と「やりがい」の二つの視点から、従業員の満足度を調査します



## ～ハーズバーグの二要因理論～

◎ハーズバーグは、「満足」に関わる要因（動機付け要因）と「不満足」に関わる要因（衛生要因）は別のものであると説明しています。



近年、はたらく人を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、働き方改革に代表される法律の改正などは、すべて「はたらきやすさ」に関するものばかりです。「はたらきやすさ」は重要な視点ではあるものの、同時に「やりがい」も高めていかなければ、いい会社を作ることはできません。

**「はたらきやすさ」につながる10項目と「やりがい」につながる10項目に対して、それぞれ3つの質問(合計60問)を設定しています**



「総合満足度を問う質問」と各要因の満足度の関連性を分析することで、組織における従業員満足の原因と不満足を招いている要因を明らかにします。



**■総合満足度を問う質問**

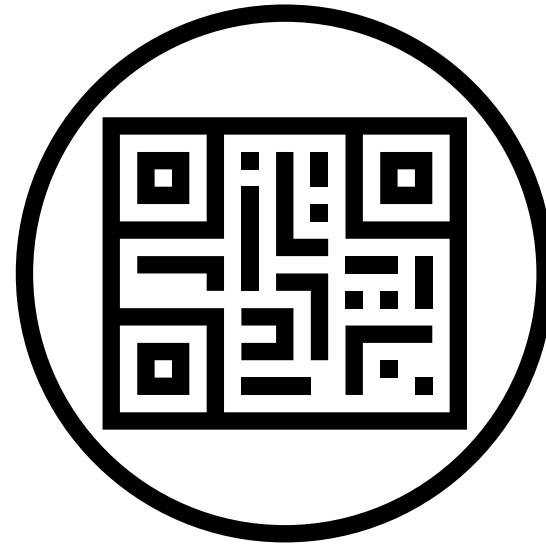
**■はたらきやすさに繋がる要因**

管理の仕組み  
管理者のリーダーシップ  
上司との人間関係・信頼関係  
職場仲間との人間関係  
組織風土  
法令遵守と働き方改革  
作業（労働）環境・作業量  
給与及び福利厚生  
労働時間・休日・残業  
職場の規律性

**■やりがいに繋がる要因**

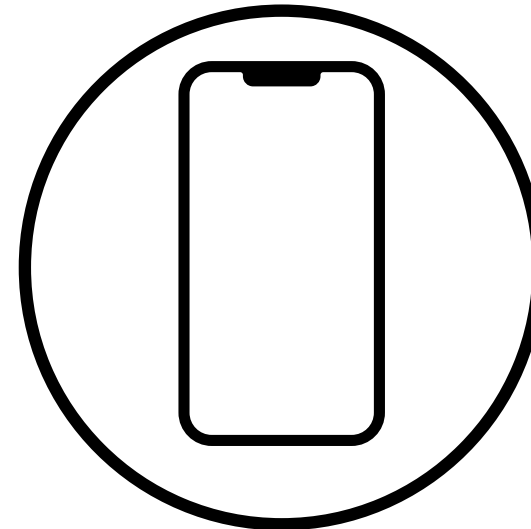
理念・方針  
成すべき共通の目標  
公平な扱いと処遇  
より責任のある立場・仕事  
やりがい・達成感  
自己成長の実感  
承認・存在感  
誇れる仕事・存在価値のある仕事  
顧客満足度の高さ  
ロイヤリティ

## 簡単に回答ができ、従業員の負担なく調査が実施できます



### QRコード発行

アンケートはQRコードを発行。IDやパスワードの管理は一切不要です。従業員はログインなしで回答可能です。



### スマホで簡単回答

アンケートは5分程度で回答完了します。スマートフォンをお持ちでない方も、パソコンから回答できます。



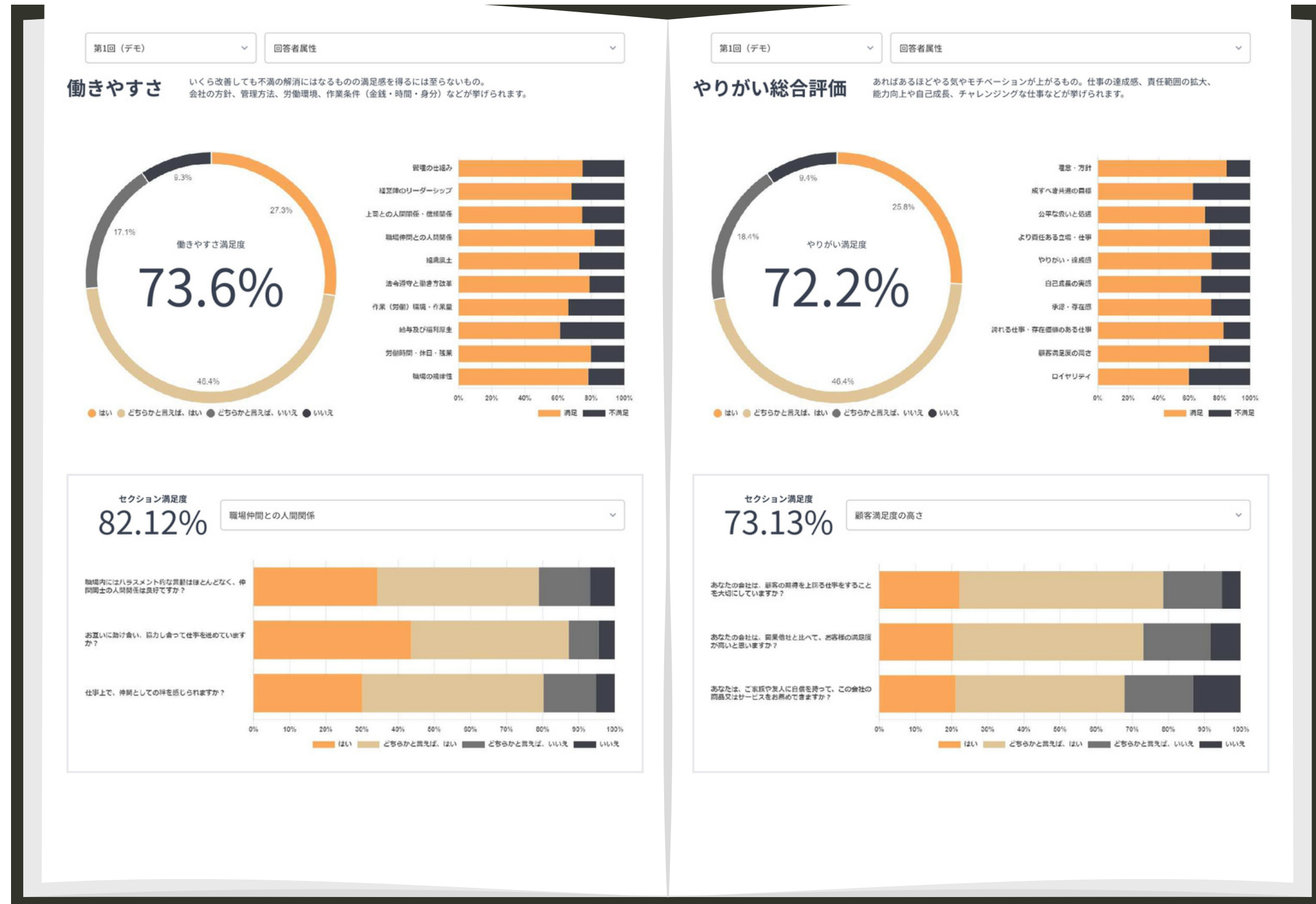
### 完全匿名

アンケートは、無記名式で実施します。特定の個人を調査するものではありません。



**従業員の負担を最小限にすることで、高い回答率を実現しています。**

# 部署、役職、年代、雇用区分、性別等の属性で質問項目ごとに分析が可能です



※個人が特定される恐れがある場合は、属性に制限をかけることが可能です。

# 過去の推移と比較することで、より具体的な分析が可能です

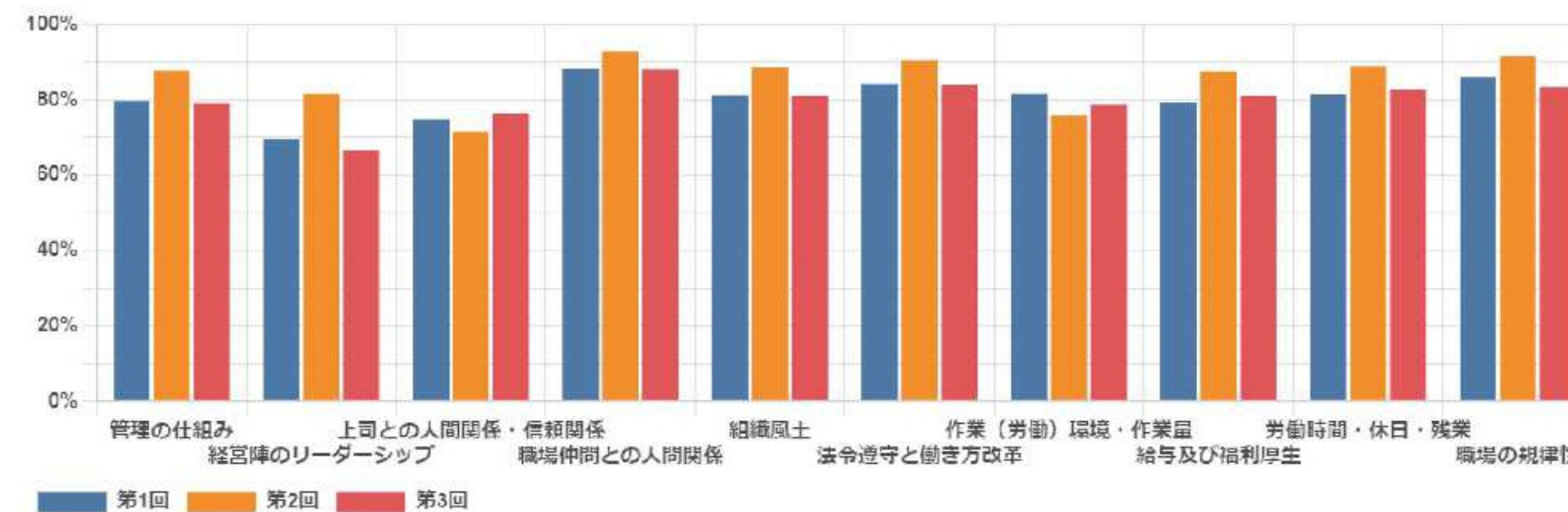


## 総合満足度の推移

実施回数によって総合満足度がどのように変化したかを確認してみましょう。



## 働きやすさの満足度の推移



# 參考資料



# 国がエンゲージメントを推進



厚生労働省が公表した「令和元年度版労働経済白書」にてワーク・エンゲージメントが特集されており、今世界中の企業や組織がエンゲージメントに注目しています。

第Ⅱ部第3章 「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて  
—「働きがい」について—

- 本白書では、働く人の「働きがい」について「ワーク・エンゲージメント」という概念を用いて分析。
- 「ワーク・エンゲージメント」は、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される。
- ワーク・エンゲージメントは、バーンアウト(燃え尽き)の対極の概念となっている。

ワーク・エンゲージメントの概念

「活動水準」「仕事への態度・認知」を用いた関連する概念の整理

資料出所 島津明人、井上彰臣、大塚泰正、種市康太郎 (2014) 「ワーク・エンゲージメント-基本理論と研究のためのハンドブック-」などを参考に作成

「働きやすさ」から「働きがい」へのシフトが起きている



「働きがい」 = 「はたらきやすさ」 + 「やりがい」



「はたらきやすさ」と「やりがい」両方を高めていくことで、従業員一人ひとりのエンゲージメント向上につながります！

# Contact Us

---



011-211-1312

[officeone05@syaroushi-one.jp](mailto:officeone05@syaroushi-one.jp)

<https://workid.jp/>