

② 企業の情報開示を受け止めるために

企業との相互理解を深めるために学生ができることは？

問いを深めて企業との相互理解へつなげる

学生が情報開示を通して、企業への理解を深めていくためには、学生一人ひとりが重要だと思ふことのファクト(事実)を聞き出せるような質問をする(＝問いを立てる)ことも重要そう。学生一人ひとりがファクトを掴むためには、どのように問いを深めていけばいいのか。Great Place to Work® Japan代表の荒川陽子氏も交えて、対話を続けていく。

自分の働きがい軸を理解し、問いを立てる

 企業の情報開示を受け止めるためには、自分の関心事に絞ってファクト(事実)を聞きに行くことが重要です。そこで、自分の「働きがい」の軸を掘り下げてみることをお勧めします。まずはワーク①を見て、直感的に自分が大事にしたいもの上位5つを選んでみてください。この18問は「働きがいモデル」の要素に分かれています(ワーク②)。働きがいのある会社とは、経営と従業員との「信頼」によって一人ひとりの能力が最大限生かされている会社であり、「信頼」には「信用」「尊重」「公正」「誇り」「連帯感」の要素が重要です。加えて、「働きがいのある会社」モデルにある「イノベーション」についても選択いただけるよう追加しました。皆さんがこれらの要素のどこに優先順位を置くかで、自分自身の働きがいの軸が整理できます。選んだ上位5つは、どの要素にありましたか？

 「尊重」「公正」「連帯感」「イノベーション」の要素です。

 私は、「尊重」以外の要素を選びました。

 働く上で大事な要素は皆さん異なります。「尊重」「公正」は、働く環境の土台、「働きやすさ」につながります。「信用」「誇り」「連帯感」「イノベーション」は、働く一人ひとりの「やりがい」につながります。「働きがい」のためには、「働きやすさ」と「やりがい」の両方が必要です。次に、皆さんが大事にしたいことを企業に聴くにはどうするか考えてみましょう。「尊重」の「⑦仕事と生活のバランスを取るように奨励されている」を例にとります。どんな問いを立てると、ファクトを聞くことができるでしょうか。

 有給取得率でしょうか？

 いいですね。「入社3年目の有給取得率」まで聞くと、若手の様子が分かりますね。他にも働く時間を効率的に使っているかを確認したければ、「残業時間が長くないようにどのような工夫をしていますか？なぜそういった工夫をしているのですか？実際に現場ではどのような活用がされていますか？」など聞いてみるのもいいかもしれま

せん。「尊重」の要素は仕組み・制度について質問し、活用の仕方や社員の受け止め方を聞くと、実情が見えてきます。

 「⑧精神的に安心して働くことができる」の場合は、どんな質問がいいでしょうか。

 「言ってはいけない」「やってはいけない」ものがたくさんあり、心理的に窮屈であったり、束縛されたりしている職場は安心できません。そこで、心理的に安心安全な(心理的安全性が高い)環境でやりがいを感じられているのかを確認するために若手の人に「どんなときにやりがいや楽しさを感じますか？」という質問してみてもいいでしょうか。また、最近はフリーアドレスや在宅勤務が多くなっているため、目的がないと会話もできず、気軽な相談や雑談がしにくくなっています。その結果、社内の人間関係を構築しにくくなり、精神的な安心が阻害されることもあります。「在宅勤務状況など職場の実務環境について教えてください」と質問して、働き方やコミュニケーション方法について深く聞いてみるのも一つの方法です。私たちが「働きがいのある会社」として認定・ランキングしている企業では、若手が孤立しないように、いつでもチャットで質問できるようにしたり、先輩とビデオ通話を接続したまま仕事をする機会をつくったり、さまざまな工夫をしているようです。

 「①従業員は責任ある仕事を任される」についてのファクトは若手マネージャーの人数などでしょうか。

 企業では一般的に、新入社員であっても3年目社員であっても、経験に応じた仕事が任せられます。ただ、それが「自分にとっての責任ある仕事」とは限りません。人によって基準が異なる質問はファクトを確認します。「最年少マネージャーの年齢」「若手に責任ある仕事を任せるのはどんなときか」を聞くのもよいでしょう。働きがいのある会社は権限委譲の基準が明確であることが多く、クレドやバリューで説明され、明文化されています。クレド・バリューがどのように活用・共有されているのか、実践できなかった場合にはどうなるのかを聞いてみると、社員への浸透状況、意思決定の基準となっているかが分かります。

自社の目指す先を従業員へ伝えるために言語化している企業は、組織のあり方を言語化するという難しい課題にも向き合っています。ただ、質問が曖昧だとそうした企業でも一般的な回答しかできません。学生の皆さんが解像度の高い問いを立てることが、企業のリアルな情報開示につながります。積極的に情報開示をし、共に目標へ歩んでくれる人を求めている企業はたくさんあるので、働きがい軸を基に自ら問いを立て、信頼できる会社を見つけていってください。



働きがいの軸を見つける

① ワーク「自分の働きがい軸を知ろう」

働きがいを知るために、ワークシートの設問18問を見て、あてはまるもの上位5つをチェックしてみよう。

設 問	大事だと思うもの
① 従業員は責任ある仕事を任される	
② 細かく管理をされなくても、従業員がきちんと仕事をすると信頼される	
③ 経営者に対し、近づきやすく、気軽に話せる	
④ 会社で生じた利益を公正に従業員に分配する	
⑤ 誰にでも特別に認められる機会がある	
⑥ 働きに見合った報酬が支払われる	
⑦ 仕事と生活のバランスを取るよう奨励している	
⑧ 精神的に安心して働くことができる	
⑨ 専門性を高めるための研修や能力開発の機会が与えられる	
⑩ 会社が地域や社会に貢献している	
⑪ この会社で働くことを、胸を張って人に言える	
⑫ この会社が提供している商品・サービスは、顧客に「優れている」と評価されている	
⑬ 従業員同士がお互いに思いやりを持っている	
⑭ 仕事や部門が変わっても、誰でもなじめる雰囲気がある	
⑮ 必要ときに協力しあえる体制がある	
⑯ 結果を問わず、新しい方法や改善に挑戦している人が称賛されている	
⑰ イノベーションを触発するための教育体制が充実している	
⑱ 仕事や職場環境に関する意思決定に関わることができる	

② ワーク「自分の働きがい軸を知ろう」

尺度	要素	設 問
信頼	信用	① 従業員は責任ある仕事を任される
		② 細かく管理をされなくても、従業員がきちんと仕事をすると信頼される
		③ 経営者に対し、近づきやすく、気軽に話せる
	公正	④ 会社で生じた利益を公正に従業員に分配する
		⑤ 誰にでも特別に認められる機会がある
		⑥ 働きに見合った報酬が支払われる
	尊重	⑦ 仕事と生活のバランスを取るよう奨励している
		⑧ 精神的に安心して働くことができる
		⑨ 専門性を高めるための研修や能力開発の機会が与えられる
	誇り	⑩ 会社が地域や社会に貢献している
		⑪ この会社で働くことを、胸を張って人に言える
		⑫ この会社が提供している商品・サービスは、顧客に「優れている」と評価されている
	連帯感	⑬ 従業員同士がお互いに思いやりを持っている
		⑭ 仕事や部門が変わっても、誰でもなじめる雰囲気がある
		⑮ 必要ときに協力しあえる体制がある
イノベーション		⑯ 結果を問わず、新しい方法や改善に挑戦している人が称賛されている
		⑰ イノベーションを触発するための教育体制が充実している
		⑱ 仕事や職場環境に関する意思決定に関わることができる

Great Place to Work® Institute Japan作成

質問の背景を開示し相互理解を深める

働きがいの軸を探していくと、どうしても働きやすさに注目しがちですが、やりがいについても注目できると、皆さんの仕事への意志が伝わります。

企業へ情報開示を求めるにしても、Give & Takeのマインドがあるといいですね。働きやすさを求めるのであれば、会社に対して貢献できることを見せる必要があります。そして、質問の背景を伝えないと欲しい回答が得にくくなります。「出社時間は何時ですか？」と質問すると「9時です」と回答をもらうだけです。しかし、「私は自由な時間で働く方がパフォーマンスが上がると思うのですが、決まった出社時間はありますか？」と質問すれば、就業時間のフレキシビリティや在宅ワークの導入状況について情報提供してもらえるでしょう。

「御社の課題は？」と聞く学生も多いですが、それを聞く意図も伝えてください。事前に情報収集したうえで、「御社のウェブサイトでここまで調べたけれど、その先が理解できなかったので詳しく教えてほしい」と聞くのも、質問意図の説明につながります。なぜ知りたいのかを伝えられると、企業との相互理解が深まるでしょう。

【専門家対話の振り返り】



窪さん

自分が知りたい情報を引き出すためには、企業への質問自体を考える準備と、なぜそれを知りたいのかを考えることが大事なんですね。



二田水さん

人事の方の立場も考えて回答しやすいように質問しようと思いました。企業のことを自らWeb等で調査して理解してから、質問を考えなくてはならないですね。



堤さん

荒川さんの働きがいに関するワークのように、自分の中で大事なことをもっと言語化して、どんなファクトがあるのかを考えてみたいです。



佐田さん

自分自身の軸を見つけることが大事なのですね。その上で、どういったことを聞きたいのか、質問の背景を伝えることが重要なんですね。



出口さん

対話で得られたファクトを基にして、そこから連想する仕事内容について考えようと思います。自分自身のことを捉える重要性を改めて理解したので、働く上で重視したいことを明確にして、それに対して企業理解を深め、企業と対話してみたいと思います。