

ハラスメント防止と 部下育成を両立できる 管理職をどう育てるか？

JAIC | ジェイック

株式会社ジェイック 取締役 兼 常務執行役員

近藤 浩充

大学卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』（2023年）、J-CASTニュース（2024年）、ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

はじめに

テレワークの普及や男性の育休取得など、働く環境もひと昔前とは大きく変わった現在、ハラスメントの種類も増え問題視されることが増えてきました。ハラスメントをなくすために、社内で勉強会や研修を導入することは当たり前になっています。

しかし、ただハラスメントをなくせばいいのかというと、そんなことはありません。それよりも、ハラスメントがなくなったあと、どのように働きやすい環境を整えていくかのほうがはるかに大事です。最近は「ハラスメントを恐れるあまり、きちんと部下に指摘する、部下育成をできなくなった管理職が増えた」という悩みも伺います。

レポートではジェイック常務取締役の近藤より、社内でのハラスメントの実態と「どうすればハラスメントをなくしながら社員のエンゲージメントを高めることができるのか」を、データや事例をもとに解説します。

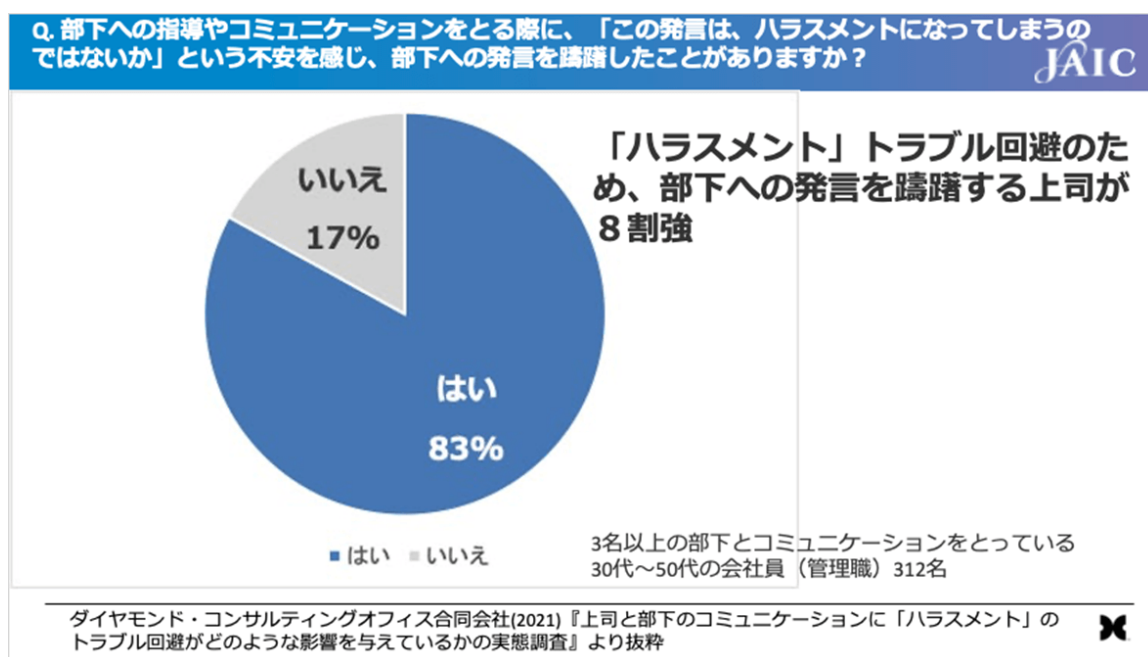
*本レポートは2023年11月17日に開催したセミナーを基に作成したものです。予めご了承ください。

データから見るハラスメントの実態

まずはハラスメントに関するデータを見ながら傾向を考察していきます。

① ハラスメントを不安視して部下への発言に躊躇することがあるか？

1つ目は管理職向けに実施した「部下への指導の際にハラスメントになってしまわないか不安で発言を躊躇したことがあるか？」という調査データです。



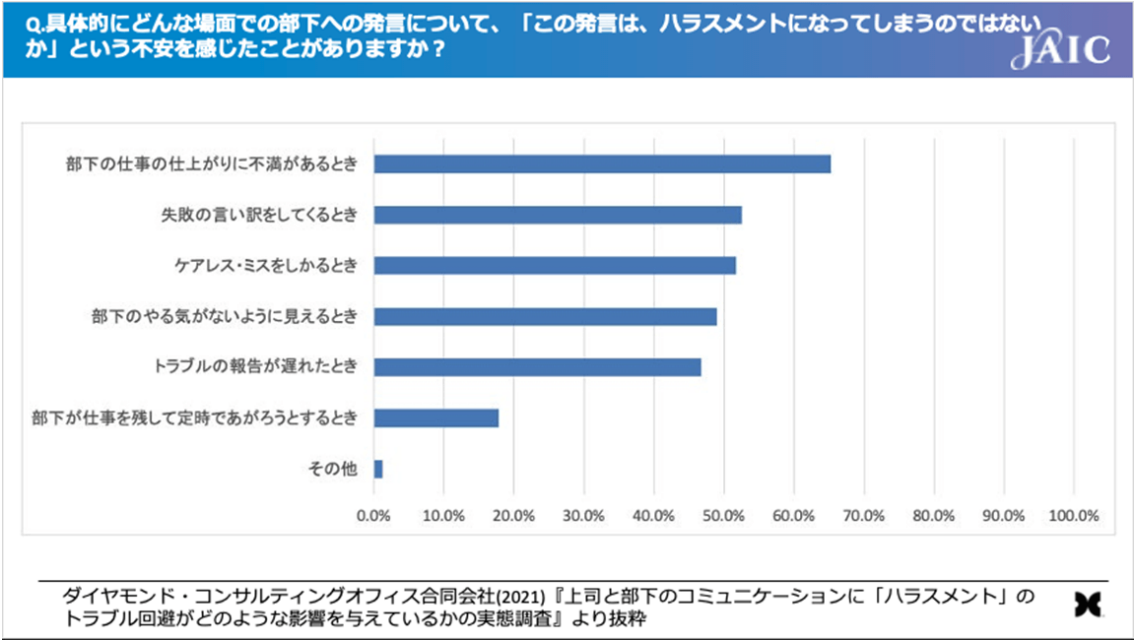
管理職の8割が「躊躇したことがある」と答えています。

ハラスメントは、近年「〇〇ハラスメント」といった新たなハラスメント種類がメディアで話題になることも多くなりました。メディアで取り上げられているということは、それだけ世の中のハラスメントに対する意識が上がっているということです。

しかし、「何がハラスメントなのか？」を正しく理解できてない人も多いです。その結果、管理職の部下育成や能力開発、関係構築などを難しくなっている現状は明らかにあるでしょう。

② 具体的にどんな場面で部下への発言についてハラスメントの不安を感じるのか？

2つ目も、管理職への「具体的にどんな場面で部下への発言についてハラスメントの不安を感じるのか」という調査データです。



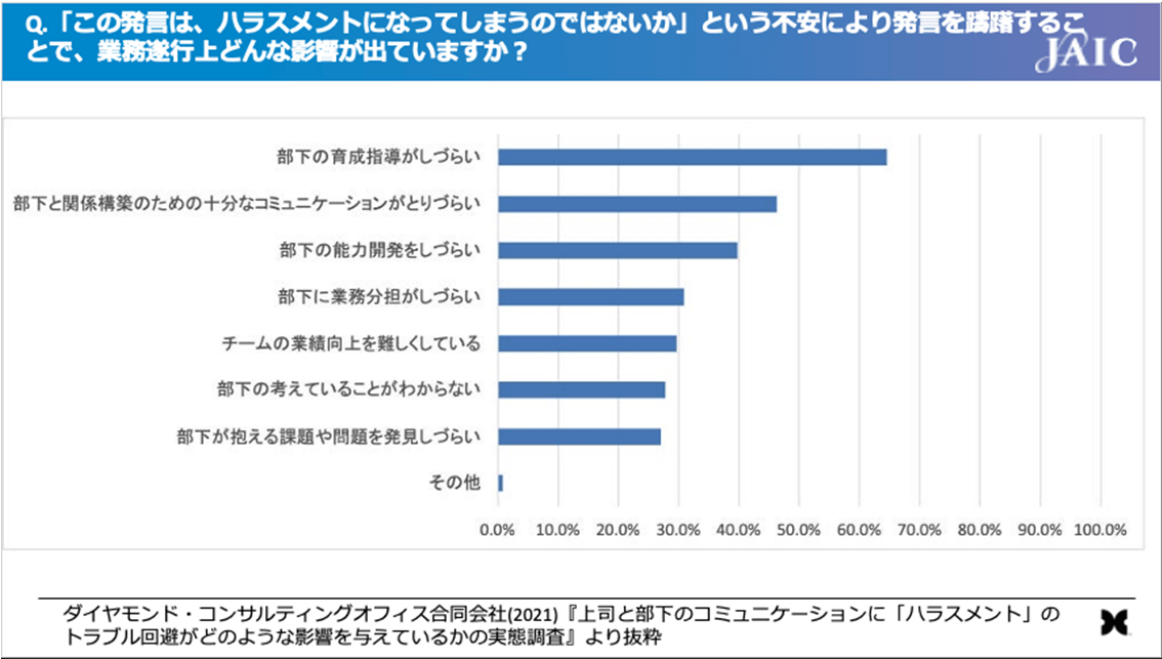
1位は「部下の仕事の仕上がりに不満があるとき」です。

仕事の仕上がりに不満があったときは、指導をする必要があります。なぜなら、仕上がりのどこが良くないのか、何が原因かを伝えなければ、事象は再発しますし、部下は成長できません。

この調査データから伺えるのは「絶対に改善を促した方がいい」状況でも、ハラスメントになることを不安に思い、指導を躊躇してしまう管理職がかなりの割合にいるということです。

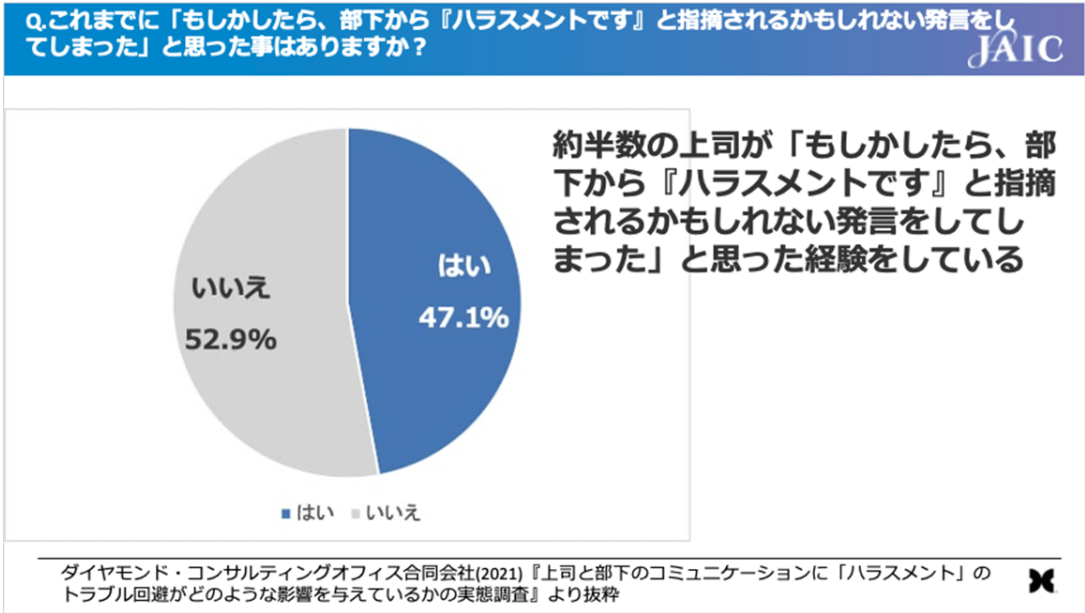
③ ハラスメントが不安で発言を躊躇してしまうことで起こる業務上の影響

3つ目は、「業務遂行上どんな影響が出てくるか」をまとめたデータです。



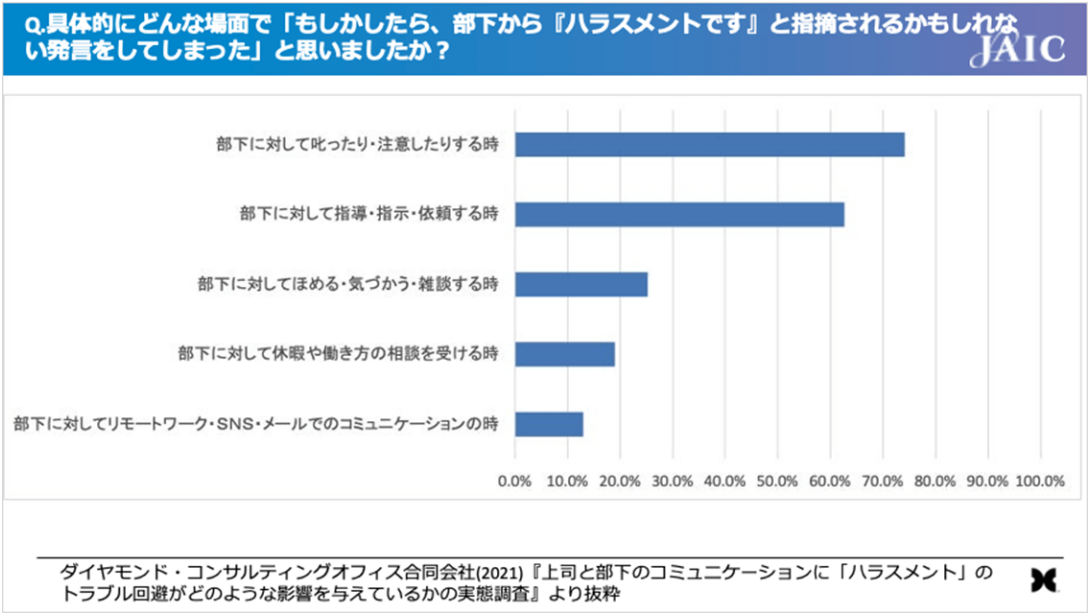
1位は「部下の育成指導がしづらい」という回答です。この回答からは、ハラスメントと指導の線引きに自信がないと感じている管理職が一定数いることが伺えます。実際に、「ハラスメントに対して指摘をされるかも」、と思っている人は少なくありません。

④ ハラスメントと指摘されるかもしれないと思ったことがあるか？



この調査結果を見ると、約半数の上司が「もしかしたら部下からハラスメントですと指摘されるかもしれない」と思ったことがあるということです。次に、どんな時にハラスメントと指摘されるかもしれないと思ったのかを見ていきます。

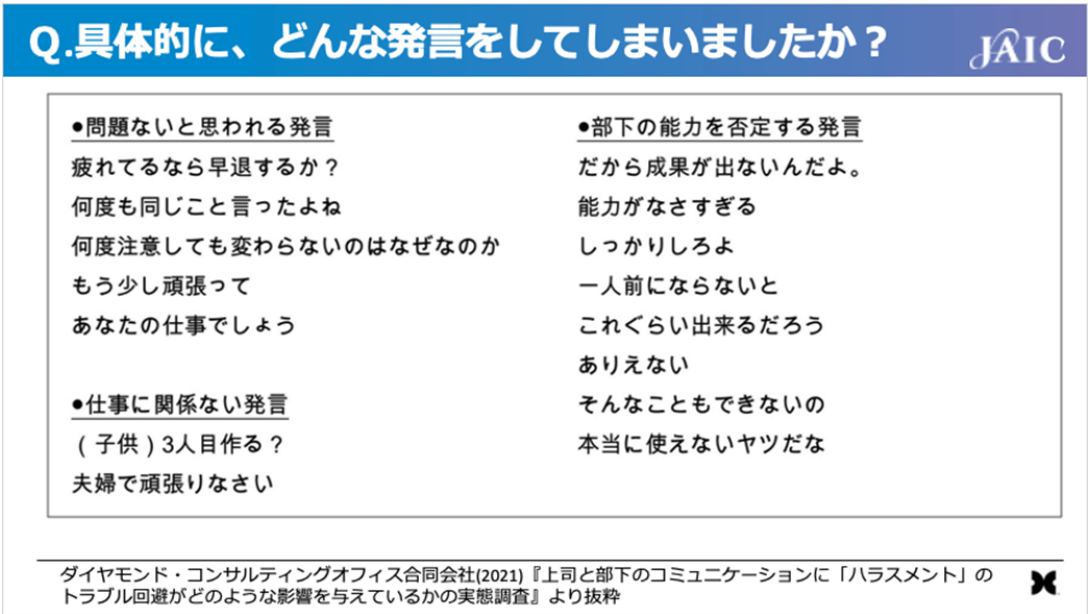
⑤ どんな場面でハラスメントと指摘されるかもしれないと思ったのか？



当然ですが、ほめる時、気づかう時、雑談する時などに、ハラスメントと指摘されるかもしれないと感じる方はあまりいません。叱ったり、注意したりする時、指摘、指示、依頼をする時に感じている方が多いようです。

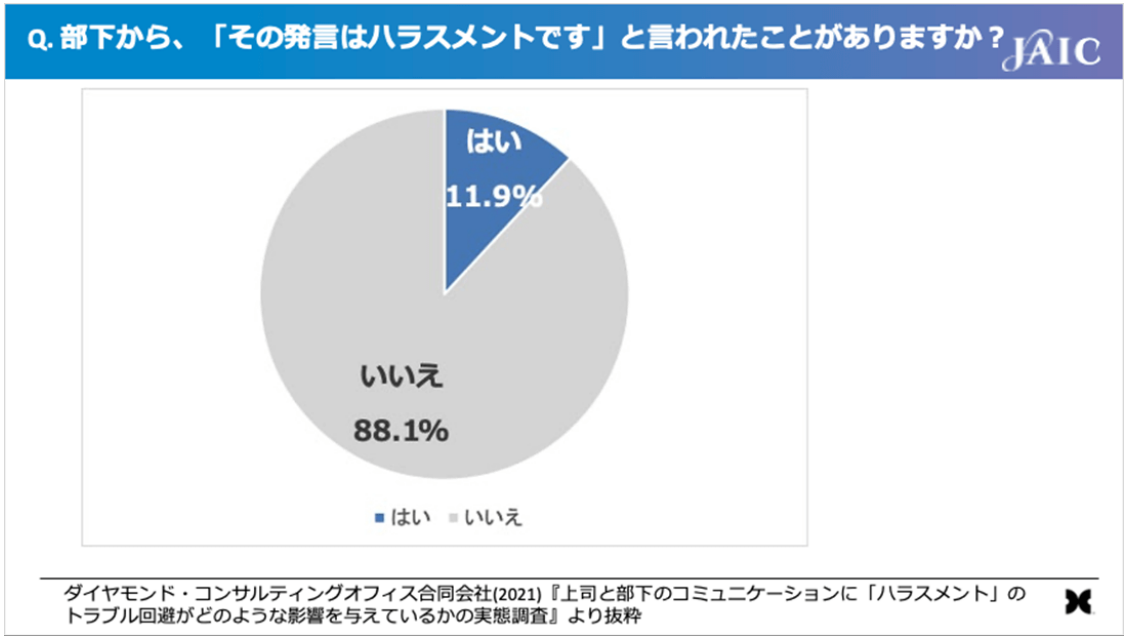
では具体的にどんな発言をした時にハラスメントだったかも、と思ったのかを見ていきます。

⑥ どんな発言をした時に指摘されるかもしれないと思ったのか？



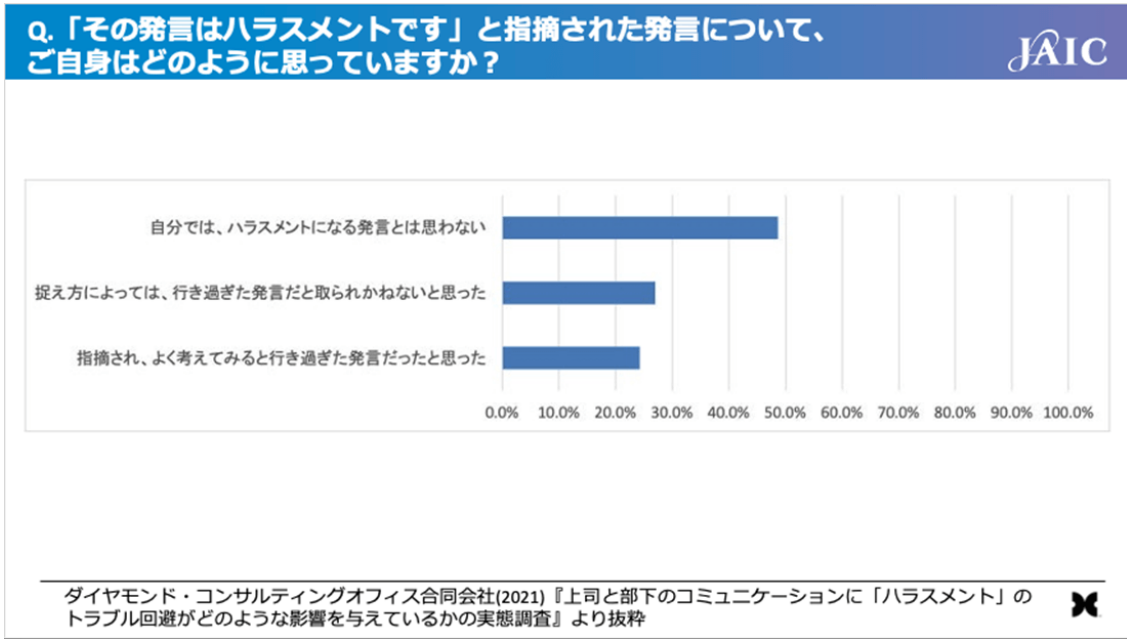
実際に部下から「その発言はハラスメントです」と言われたことがあるかも聞いています。

⑦ 実際に部下から「ハラスメントです」と言われたことがあるか？



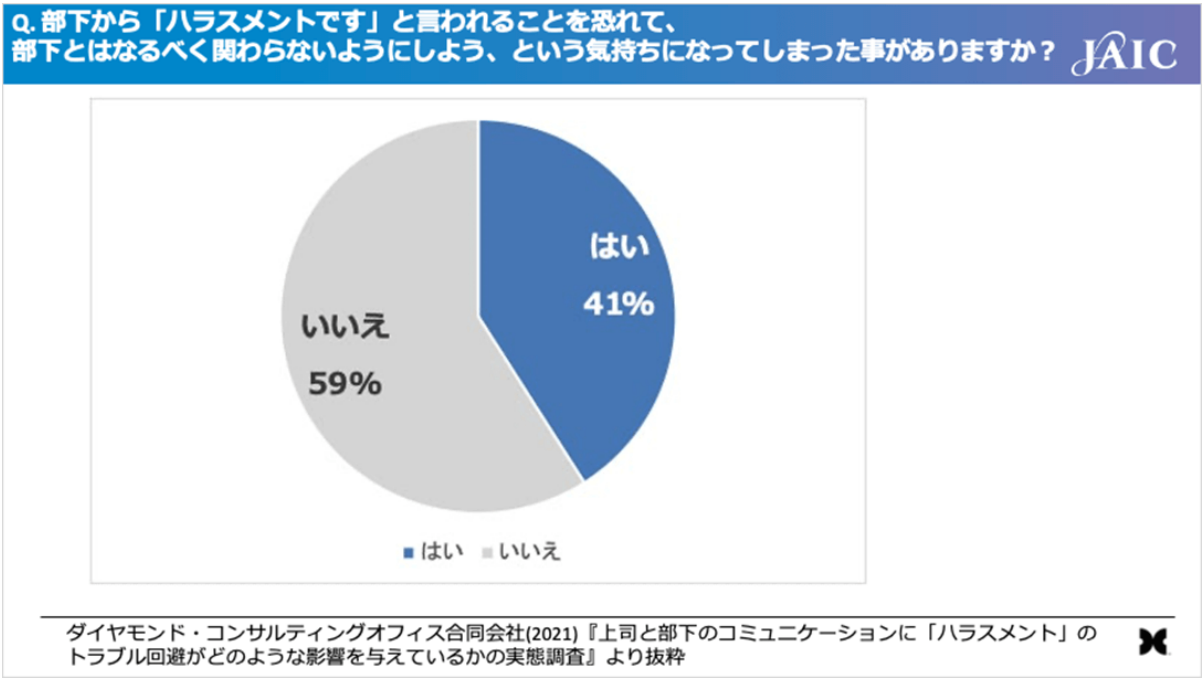
「はい」と回答した方は11.9%です。実際に面と向かって言われたことがある人は決して多くないということです。では「ハラスメントです」と言われた人は、自身でどのように思うのでしょうか。

⑧ 「ハラスメントです」と言われた時に思うこと



一番多いのは「自分ではハラスメントだと思わない」という回答です。このように、自分ではハラスメントだと思わない発言に関わらず、部下から「ハラスメントです」と指摘され、部下と接するのが怖くなってしまふ。その結果、「部下とはなるべく関わらないようにしよう」「必要最低限の業務指示のみにしよう」となってしまう管理職も増えています。

⑨ ハラスメントの指摘を恐れて部下と距離を置こうと思うか？



ハラスメントと言われるかもしれないと思う気持ちから、「部下とはなるべく関わらないようにしよう」と考えたことがある管理職が40%もいるというデータです。この数字はどう感じられますか？

最近、管理職でも「プレイングマネージャー」という方が多いと思います。マネジメントによるハラスメントを恐れて、プレイングの分量を増やしてしまう管理職の方も多いでしょう。

こういった状況では、組織の維持も危うくなっていきます。マネージャーが部下の育成から逃げ出せば、部下であるプレイヤーが成長しなくなります。部下の生産性や成長スピードを落とすだけでなく、部下に「成長できない環境ならこの会社にいる必要はない」と感じさせてしまうこともあるでしょう。

このようにハラスメントが起きないようにした結果、他の要因とも重なって、いわゆる「ゆるブラック」で成長できない環境だと若手に思われ、優秀層の離職が増えるというケースも最近多くなってきました。

⑩ ハラスメントトラブルを回避するために望まれるサポート

管理職に、どんなサポートが欲しいかを聞いてみたところ、「実際に何がハラスメントになって、どこまでがハラスメントにならないかを知っておきたい」というニーズが多くあります。また、研修や教育、相談窓口があるといいという声もありました。

事例/発言例

- ・ ハラスメントになる事例の最新版を閲覧
- ・ どんな発言がハラスメントになるのか参考になるような一覧表があればよい
- ・ 該当する発言集などが欲しい
- ・ ハラスメントの発言の具体例を明示する
- ・ FAQとか、実際のアウト、セーフの言い回しの例などを管理職に教えて欲しい
- ・ 例を示して対処法を教えてくれる

研修/教育

- ・ 会社の年代別に定期的な研修指導体制の確立
- ・ 定期的な全社員の研修の実施
- ・ ハラスメントに関する実体験を交えた研修

相談窓口

- ・ 具体的なケースに応じた〇×を相談できるところがあると良い
- ・ 気軽に。しかし、専門的に相談出来る機関があればよい。
- ・ 無料オンライン相談

ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社(2021)『上司と部下のコミュニケーションに「ハラスメント」のトラブル回避がどのような影響を与えているかの実態調査』より抜粋



ハラスメントについて勉強することは大事ですが、常にハラスメントか否かを意識してマネジメントすることは困難です。事例集を整備しても、見ながら相手と話す訳にはいきません。また、相談窓口は、「問題が起こった後に相談する」と考えると、必要なものですが根本対処ではないかも知れません。ハラスメント研修は、基礎として必要なものですが、受けている人たちにとって楽しいものではありません。もっと良い解決方法は何かを解説していきます。

過渡期にあるマネジメントのあり方

ハラスメントが代表例ですが、マネジメントのあり方は過渡期にあり、大きく変わりつつあります。

われわれを取り巻く環境の変化



働き方の変化と多様化

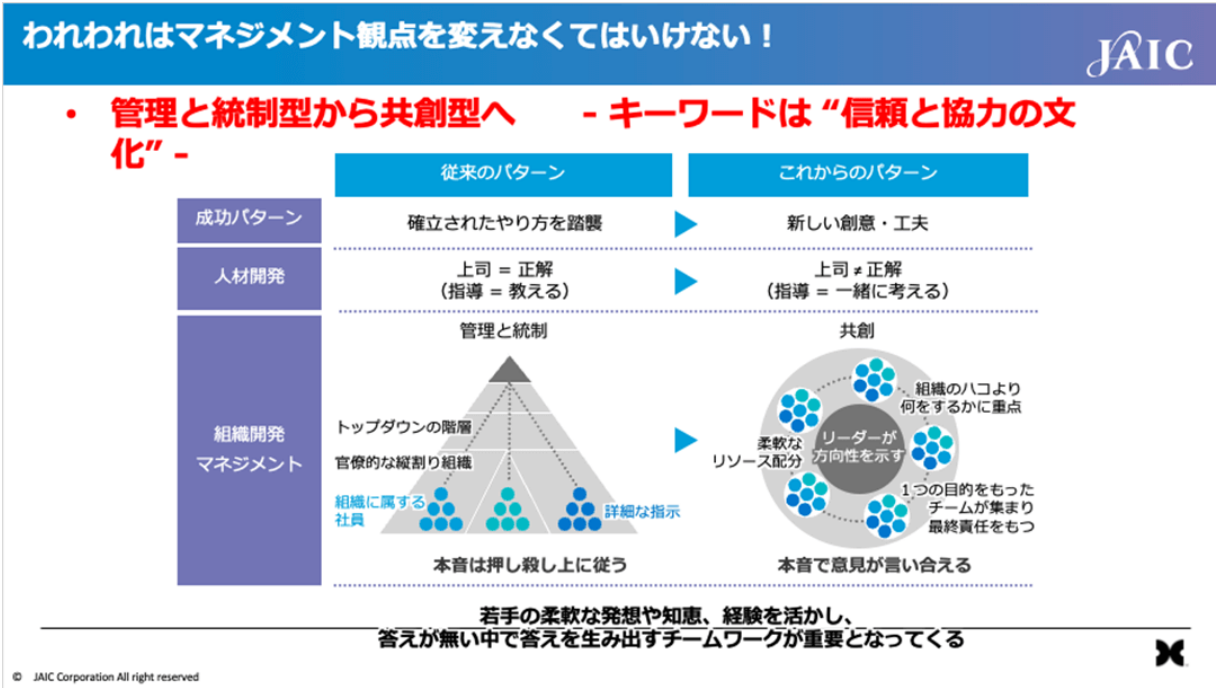
たとえば、コロナ禍によってリモートや時短など、働き方が大きく変わりました。コロナ禍が終わり出社を再開した会社が多いですが、完全に出社に戻したという会社は、そこまで多くないでしょう。出社を増やしたものの、リモートでも働けるようにハイブリッドで働いているケースが多いです。

今までは上司と部下が「時間と場所を長時間共有する」ことで相互理解を深めていました。しかし今は、時間と場所に依存しない形で相互理解をしていかなければなりません。

ただでさえ、顔を合わせる時間が減っている中で、ハラスメントに不安になってコミュニケーション量を減らしている、お互いの理解は深まりません。

VUCAの時代

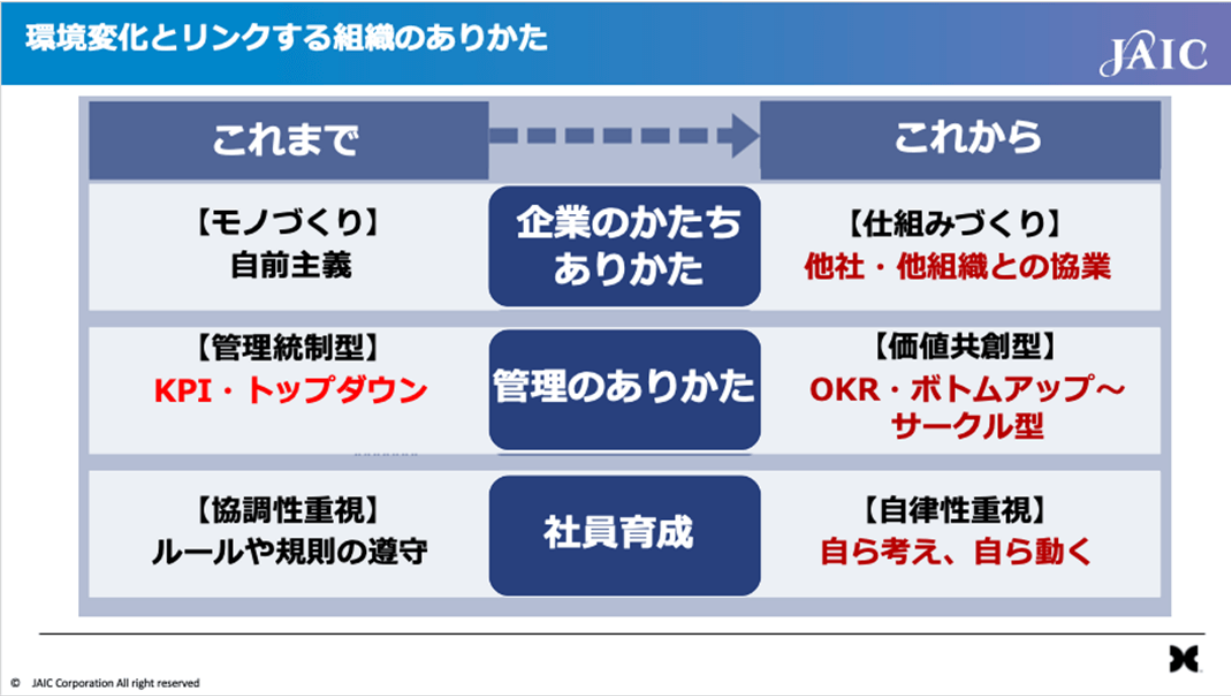
また、現在はVUCAの時代と言われます。高度成長時代から平成までは、過去の成功体験をベースに真面目に仕事をしていればある一定の成果は出せました。下図左側のイメージです。



サークル型のリーダーは、現場の情報を吸い上げ、意思決定をする役割を担っています。リーダーが意思決定するための情報収集、コミュニケーションを、ハラスメントを恐れて躊躇していたら事業に弊害が発生します。

これからの時代は、円滑なよりコミュニケーションが欠かせなくなってきました。

これからの時代に求められる組織のありかた



また、大きな変化として企業のある方が、自前主義から他社との協業主義に変わりつつあります。そのため、他社ともコミュニケーションをたくさんする必要がありますし、管理のあり方も変わってきています。

社員育成の方向性も、今までの、ルールや規則を遵守させるような教育ではなく、1人1人が自ら考えて行動できるようになるような、教育にシフトしなければいけません。

だから、現代の管理職は本当に大変です。そして、従来のチームの作り方に加えて、さらに求められることがあります。

管理職に求められる真のチームビルディング力

上述してきたことを踏まえると、チームビルディングの重要性は益々高まっています。そして、その中でチームに求められる成果も変わりつつあります。

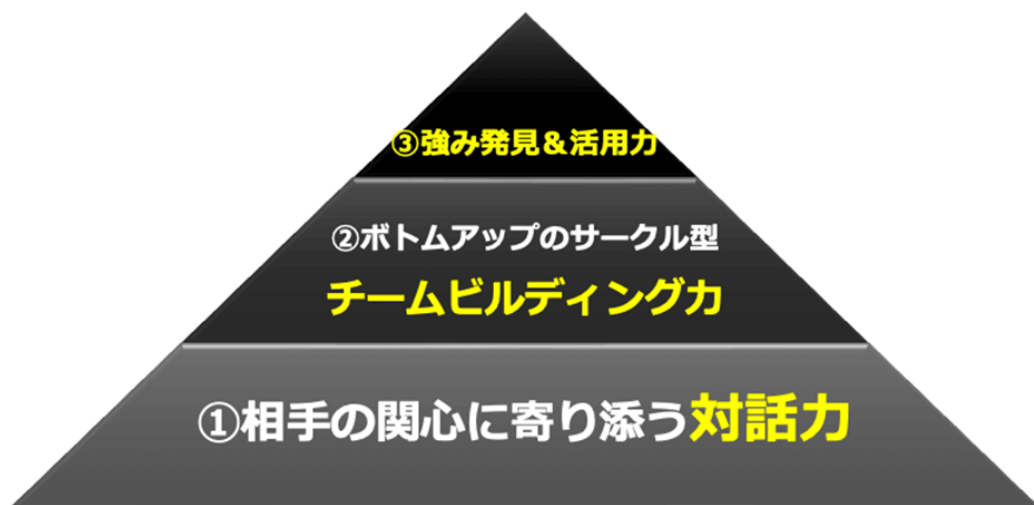
これまでのチームビルディング	& (加えて)	これからのチームビルディング
遠慮のない率直さ	↔	心理的安全性
学習意欲への厳しさ	↔	失敗への許容
ルール・規律の徹底	↔	チャレンジ精神
個人のコミットメント	↔	シナジーの発揮
強いリーダーシップ	↔	フラットな関係性

これまで以上に心理的安全性を担保し、挑戦による失敗許容し、チャレンジを後押しする必要があります。相互に意見交換をして成果を上げていくような、シナジーを発揮する動きも求められます。

リーダーシップも大事ですが、フラットな関係性でのコミュニケーションがより大切になります。そのためにリーダーに求められるものが「対話力」です。

リーダーがリスキリングすべきスキルとは？

われわれリーダーが リスキリング（アップデート）すべきスキル



ここでハラスメントの話に戻ります。もちろんハラスメントは一定の基準はあります。ただ、ハラスメントとを感じる範囲は1人1人異なります。相手がハラスメントとを感じるのかを知るためには、相手の関心事がどこにあるのかを知る必要があります。

そのために必要なスキルが「対話力」であり、ハラスメントの基礎知識を知ったうえで、リーダーが対話力を身につければ、ハラスメントが起きるようなことはなくなります。

逆に、管理職が対話力不足になると、何が起きるのでしょうか。

世界的な調査会社ギャラップの調査で、マネージャーが組織従業員エンゲージメントに与える影響は70%というデータが出ています。

マネージャーのマネジメントスキル、リーダーシップが不十分だと部下のパフォーマンス向上の明確な妨げになるということです。管理職・マネージャーが組織に与えるインパクトはそれだけ大きいのです。

だからこそ、「ハラスメントしないように関わりを避ける」のではなく、「ハラスメントにならないようにポジティブなメッセージを発信していく」ことが大切です。

組織のありかたを最も左右するのは管理職（マネージャー）

JAIC

- ・ 【ギャラップ調査】
- ・ マネージャーが組織従業員エンゲージメントに与える影響は70%
- ・ マネジメントが不十分だと部下のパフォーマンス向上の妨げとなってしまいます。

- ・ 価値観が部下に投影される
- ・ 本人の捉え方で会社方針の浸透度合いが変わる
- ・ 発する一言で部下のモチベーションが上下する
- ・ 接し方一つで部下の成長スピードが変わる

etc 管理職（マネージャー）が組織に与えるインパクトはとてつもなく大きい！

© JAIC Corporation All right reserved

リーダーシップのリスクリングトレーニング

ハラスメントを意識せずに関わりができるようになっていくと、従業員満足や帰属意識が高まっていきます。そして帰属意識が高い人たちは、成果にコミットするようになっていきます。

・ 組織におけるエンゲージメントレベルが格段に高まる！



組織に対する満足度が高く、
成果を上げることにはコミットしている状態

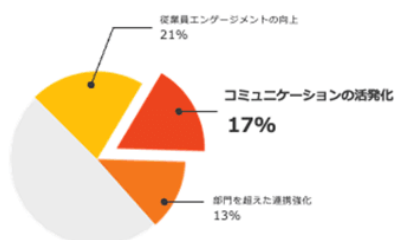
「成果にコミットする社員を増やそうと思ったら、ハラスメントを黙認しなきゃいけない」と思っている人は今の時代にはいないでしょう。

もちろんそんなことはありません。管理職がしっかりと対話力を磨くことで、従業員の満足度を高め、帰属意識を高め、成果にコミットする従業員を生み出すことができます、今こそ、組織の中のコミュニケーションが大事になってくるのです。

組織におけるコミュニケーションの必要性

組織において問題はコミュニケーションの齟齬、コミュニケーションの問題で起きている

組織課題として最も関心の高いテーマ



コミュニケーション齟齬の大きな要因

- 相手の感情を無視してしまう
- 自分の感情をコントロールできない
- 思い（熱意）が伝わらない



この3つを解消するトレーニングが対話力向上のカギ

ハラスメントも含めた大体の問題は、どこかで発せられた「言葉」が原因で起こります。そのため、発する「言葉」自体を変えていくトレーニングに取り組んでいくほうが、ハラスメントの事例を知るよりも、はるかに効果が高いでしょう。

ハラスメントを恐れてコミュニケーションを取ろうとすると、「対話」ではなく「会話」になります。「会話」ではなく、相手の関心に合わせて話ができるような「対話」力を身につけることが大切です。

「対話」と「会話」の違い、ChatGPTに聞いてみた

JAIIC



「対話」と「会話」は日本語で似た意味を持つ言葉ですが、微妙な違いがあります。

1. 会話 (かいわ)

- 一般的に、2人以上の人々が話すこと全般を指します。
- 一般的な日常のやりとりや社交的なシーンでのやり取りを指すことが多いです。
- 形式や目的に関係なく、ただ話すことを指す場合もあります。

2. 対話 (たいわ)

- より目的を持った、または特定のテーマや問題に基づいた意見交換を指すことが多いです。
- 意見の対立や誤解を解消するためのやり取り、または深い理解や共感を目指すようなやり取りを想起させることが多いです。
- 「対話」は、文化や宗教、国など、異なる背景や価値観を持つ人々間のコミュニケーションを指す際にも使用されることがあります。

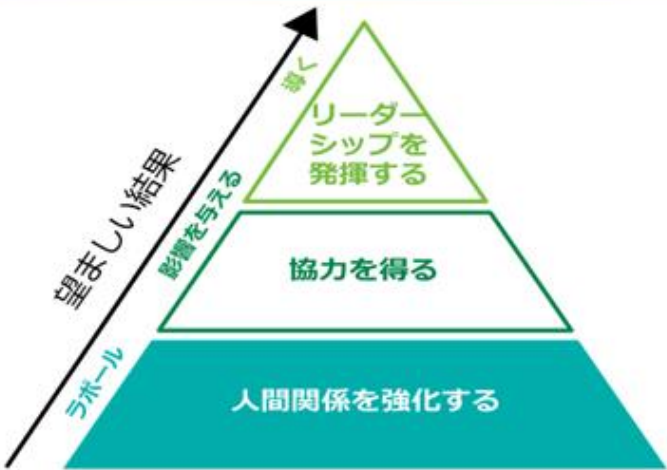


対話力を高める方法

対話力を高めるためには、正しい順番で鍛えていく必要があります。

対話力を通じ、信頼を得て、チームでの成果を出す

JAIIC



まず人間関係や信頼関係ができていないと、相手から協力を得る段階に進むことはできません。

同じことを言っているにも関わらず、ハラスメントになる人とならない人の違いは「信頼関係ができているか、いないか」です。

ハラスメントを防止するためには、信頼関係を醸成して、相手から協力を得られる段階に進まなければなりません。信頼関係が醸成されていれば、ハラスメントなど起きないでしょう。

そして、協力を得られる段階に入ったら、リーダーシップを発揮するようにしましょう。これがまさに、部下を育てること、ハラスメント防止と部下育成の両立です。

ハラスメントの事例を共有して、知識を身に付けてもらって、ハラスメントが起らないようにすることも大事です。しかし、ハラスメントの事例を共有すればするほど、管理職は委縮してしまいます。対話も減ってしまいます。

大切なのはハラスメント研修を繰り返すことではなく、管理職の対話力を高め、部下と信頼関係を築いてもらい、リーダーシップのリスクリングをしていくことです。

対話力を高めるデールカーネギートレーニング

対話力を高めるためにジェイックが社内で実施しているのが、デール・カーネギー研修です。

組織におけるコミュニケーションの必要性

JAIC

人を動かす

望ましい結果
ラポール
影響を与える
リーダーシップを発揮する
協力を得る
人間関係を強化する

<人を動かす 30原則>

28.期待をかける
25.命令をしない
22.まず褒める

29.激励する
26.顔をつぶさない
23.遠回しに注意を与える

30.喜んで協力させる
27.わずかなことでも褒める
24.自分の過ちを話す

20.演出を考える
17.人の身になる
14.イエスと答えられる問題を選ぶ
10.議論を避ける

21.対抗意識を刺激する
18.同情を寄せる
15.しゃべらせる
11.誤りを指摘しない

19.美しい心情に呼びかける
16.思いつかせる
12.誤りを認める
13.穏やかに話す

07.聞き手に回る
04.誠実な関心を寄せる
01.盗人にも五分の理を認める

08.関心のありかを見抜く
05.笑顔を忘れない
02.重要感をもたせる

09.心からほめる
06.名前を覚える
03.人の立場に身を置く

© JAIC Co., Ltd. All right reserved.

デール・カーネギーのトレーニングは、人を動かす30の原則を身に付けるものです。人間関係がしっかりできていないときは「30原則」のうちの1から9を使うことで、信頼関係を高めることができます。

人間関係は強化されたものの、協力を得られる関係性ができていない場合は、10から21の原則を体現していくことで対話力を身につけられます。22から30の原則を体現できるような対話力を身につけていくと、リーダーシップを発揮していくとサークル型のマネジメントがより効果的に実践できるようになっていきます。

名著『人を動かす』をもとにしたコミュニケーション研修。“実践”を通じて、人を動かす原則を身に付けます。
アメリカ大統領や著名ビジネスリーダーが受けてきた世界屈指のプログラム。

「デール・カーネギー・トレーニング（リーダーシップ&コミュニケーション）」研修

世界トップ企業が導入する
高品質のプログラム

FORTUNE500（アメリカの売上トップ
500社）の 90% 以上が導入する効果
実証済みプログラム

90%以上

提供実績



100年以上 200拠点以上
90カ国以上 30言語以上
3000トレーナー

行動変容を確実に引き起こす実践トレーニング
論理⇒行動⇒結果 < **行動（×感情）** ⇒結果⇒論理

Transformation Formula



変化を起こす5Pに基づくプログラム



© JAIC Co., Ltd. All right reserved.



なぜジェイックがデール・カーネギーのトレーニングを選んだのかということ、100年前に開発されたトレーニングであるにもかかわらず、今でも研修効果が高く愛され続けているからです。

アメリカのトップ500の企業のうち90%の企業が、リーダーのコミュニケーショントレーニングとしてデール・カーネギーのトレーニングを取り入れています。

実績が高い研修、継続して利用されている研修というのは、行動変容に繋がりがやすい研修です。確かに、デール・カーネギーの研修は学んだ人が明らかに変わっていく、行動が変わっていきます。

対話力を高める1日版トレーニング概要

コミュニケーショントレーニングというと、ものすごい種類の研修があります。ただ、その中で発する「言葉」に注目するトレーニングはそう多くありません。なぜなら、発する「言葉」に注目するトレーニングは研修トレーナーの腕が問われてしまうからです。

デール・カーネギーのトレーニングを実施できるトレーナー資格の取得には、半年ほどの時間を要します。合格率もあまり高くありません。それだけのトレーニングを積んだトレーナー兼講師が実施するからこそ、行動変容につながります。

デール・カーネギーの人を動かすトレーニングの中では、自分が話す言葉にアドバイスをもらえるだけでなく、話し方のフォーマットもたくさん用意されています。

関係性の基礎を固く

- ・パフォーマンス向上のサイクル
- ・これからのリーダーシップとは
- ・リーダーシップビジョン設定

人間関係を強める

- ・9つの原則を理解し、記憶する（ハギング）
- ・現状の人間関係を強めるプランニング
- ・人間関係を強めるコミットメント

お互いの価値観を認め、自信を高める

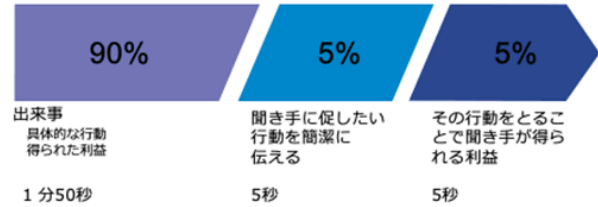
- ・自身の決定的瞬間を振り返る
- ・自身の価値観を伝える
- ・相手の価値観を理解しチームのあり方を考える

認めることで他者を育てる

- ・相手の長所を認める公式（TAPE）
- ・互いにポジティブなフィードバックをやり取りするスキルを養う
- ・誠実に認めることの価値を再確認する

伝え方の事例
【マジック・フォーミュラ】

出来事 + 行動 + 利益 = 促したい行動と結果



【結論から伝える】
というビジネスの常識に囚われていないか？
それでは人は動かない！

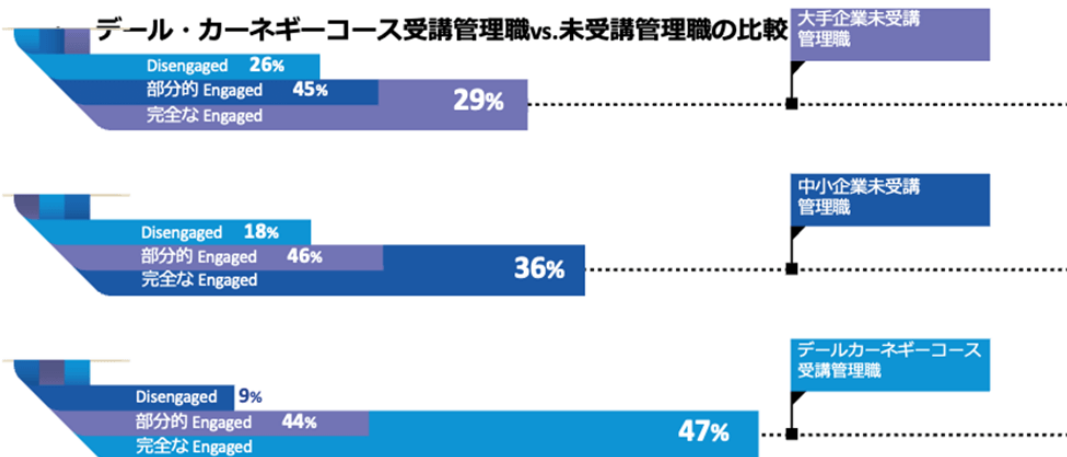
このフォーマットを一つずつ学んでいくだけでも話し方のバリエーションが増えていきます。相手のモチベーションを高めながら、物事を伝えることができるようになります。

デール・カーネギーのトレーニングで高まるエンゲージメント

デール・カーネギーのトレーニングは、さらにエンゲージメントレベルも高める効果もあります。

エンゲージメントレベル

デール・カーネギーコース受講管理職vs.未受講管理職の比較



上記における上2つのゲージは、デールカーネギートレーニングを受講していない一般的な大手企業、中小企業のエンゲージメント率を示しています。それぞれ29%、36%という数字です。これに対して、一番下のゲージが示しているのはデール・カーネギーのトレーニングを受講したことがある組織のエンゲージメント率であり、なんと47%です。

デール・カーネギーのトレーニングを受講させることで、社内の対話が豊富になり、エンゲージメント全体が上がるということです。

こういった効果が得られるからこそ、管理職の対話力を高めていくことが大切です。

ハラスメント防止のキーワードは「リーダーシップのリスキリング」です。リスキリングの土台になるのが対話力です。

会話ではなく、対話を通じて、互いの理解を深めて、行動を変化させ、成果を作り出していく組織を作っていきましょう。

自社内でハラスメント研修や、リーダー育成を検討されている場合は、お気軽にご相談いただければと思います。



株式会社ジェイック

設立 : 1991年3月

資本金 : 2億6188万円(2023年7月末時点)

社員数 : 226名(2023年1月末時点)

取引先 : 98,685社(2023年4月末時点)

教育研修

リーダーシップ&コミュニケーション、
ヒューマンスキル分野を中心とした
個別研修、公開セミナー

「7つの習慣®」「原田メソッド®」
「デール・カーネギー・トレーニング」
「OSP」「リーダーカレッジ（管理職兼職）」
「エースカレッジ（若手研修）」
「新入社員研修 PRO」など

採用支援

新卒及び
若年層の採用支援

- ・若手採用支援「就職カレッジ®」
- ・新卒採用支援「新卒カレッジ®」
- ・新卒ダイレクトリクルーティング
「Future Finder®」
- ・各種採用イベント

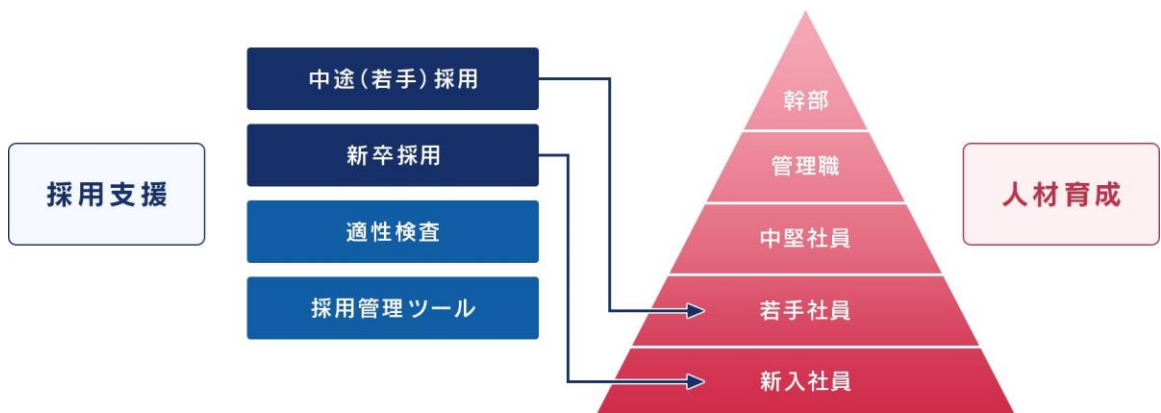
Mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限らない可能性に貢献し続ける。

Vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。

「人」と「組織」の課題を採用と教育、2つの方法で解決します。



サービス一覧

就職カレッジ®

研修を受けた約18人の若者を無料で面接できる【集団面接会】！



新卒カレッジ®

大学連携／約20人の学生と出会う【集団面接会】に無料参加できる！



Future Finder®

手間をかけずに、自社での活躍可能性が高い学生とだけ会える新卒ダイレクトリクルーティング



HCI-AS

ストレス耐性から活躍可能性まで丸裸にする！短時間＆Web上で実現できる【適性検査】



MARCO POLO®

“わが社で活躍可能性の高い人財”をビタッと見抜ける【適正検査】



新入社員研修

アフターコロナ時代のコミュニケーション強化にフォーカスした新入社員研修。AIやプロによる1on1が付き、1年間サポート



リーダーシップ&コミュニケーション研修

【人を動かす】リーダーシップ&コミュニケーション研修



JAICリーダーカレッジ

周囲をリードして結果を出し続ける！次世代リーダー・幹部を育てる継続教育プログラム



若手特化型 オンライン研修プログラム

「新人・若手になって欲しい6つのモデル」を実現する若手特化型オンライン研修プログラム



プレゼンテーション・トレーニング

【人を動かす】あらゆるプレゼンテーションがうまくいく



原田メソッド®研修

「目標達成」と「人間力」を同時に高める「原田メソッド®」研修



営業研修「営業の真実」

営業部隊の能力不足を解決！「提案営業」を実現する営業トレーニング



ストレングス・ファインダー®研修

【公開セミナー】強みを生かして成果を出す！「ストレングス・ファインダー®」1DAY研修



7つの習慣®研修

【公開セミナー】リーダーの原理原則「7つの習慣®」2日間研修



Kakedas

約2,000人の国家資格キャリアコンサルタントによるキャリア相談プラットフォーム



働きがいのある会社

Grate Place To Work® Instituteが運営する「働きがいのある会社」ランキングは、世界約60カ国で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を発表するランキングです。ジェイックでは2017年の初エントリーから7年連続でベストカンパニーに選出されています。



日本HRチャレンジ大賞 “イノベーション賞” 奨励賞

「日本HRチャレンジ大賞」（主催：日本HRチャレンジ大賞実行委員会、後援：厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture 株式会社）は、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材（HR）領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。ジェイックは社会性の高い独自サービスの開発を通じて、過去3回のイノベーション賞、奨励賞を受賞しています。



お問い合わせ

株式会社ジェイック
教育事業部 社員研修事務局

✉ kenshu@jaic-g.com

☎ [03-5282-7600](tel:03-5282-7600)

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、
折返しの対応とさせていただきます。予めご了承ください。