

アジア地域における『働きがいのある会社』ランキングベスト50入賞のキュービックを支える人事施策を大公開

「能力」×「意欲」の掛け算で、社員一人ひとりがより高い価値を発揮し、たしかに前進する組織へ

株式会社キュービック（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：世一 英仁、以下「キュービック」）は「インサイトに挑み、ヒトにたしかな前進を。」をミッションに掲げ、社員に対しては「能力」×「意欲」の掛け算で一人ひとりの前進を促す取り組みを推進しておりますが、この度Great Place to Work® Institute Japan（本社：東京都品川区、代表取締役：荒川 陽子、以下「GPTW」）発表「2022年版 アジア地域における『働きがいのある会社』ランキング・中小企業部門（10～499名）部門」においてベスト50に入賞したことをお知らせいたします。なお、キュービックは同アワード総合ランキングにおいて5年（2018-2022年度）連続ランクイン、2022年版では総合ランキング第3位、女性ランキング第2位、若手ランキング第1位を獲得しており、今回はそれらに続くアジア地域ランキングベスト50入賞という結果です。今回はアジア地域ランキングベスト50入賞を記念し、キュービックが取り組む社員の働きがいを高める工夫をご紹介します。



インターネットの普及は、かつて明確に分かれていた各種メディアにおける情報の「発信者」と「受信者」の垣根を曖昧にし、インターネット全体の情報量は、2002年を10とすると2020年は約7000倍の7万になる（総務省発表データより）と試算されるほど膨大になっています。その結果、インターネット上には多くの人々にとって貴重で有益な情報とそうでないものが混在し、1人1人が自身の求める情報に適切にアクセスしづらくなる状態を引き起こしています。

キュービックではこうした「情報の無秩序な混在」「有益情報への到達の困難さ」の2つの社会課題の改善・解決には、最先端のデジタルマーケティング手法を活用した「信頼できる有益情報の見極め」と「有益情報に至る経路の整備・構造化」が不可欠であると考えています。そこでインターネット上でこれらの機能を提供するとともに、人々が情報との付き合いを通じて自身の本質的な価値観（インサイト）へと向き合うノウハウを形成するデジタルメディア事業を展開しています。

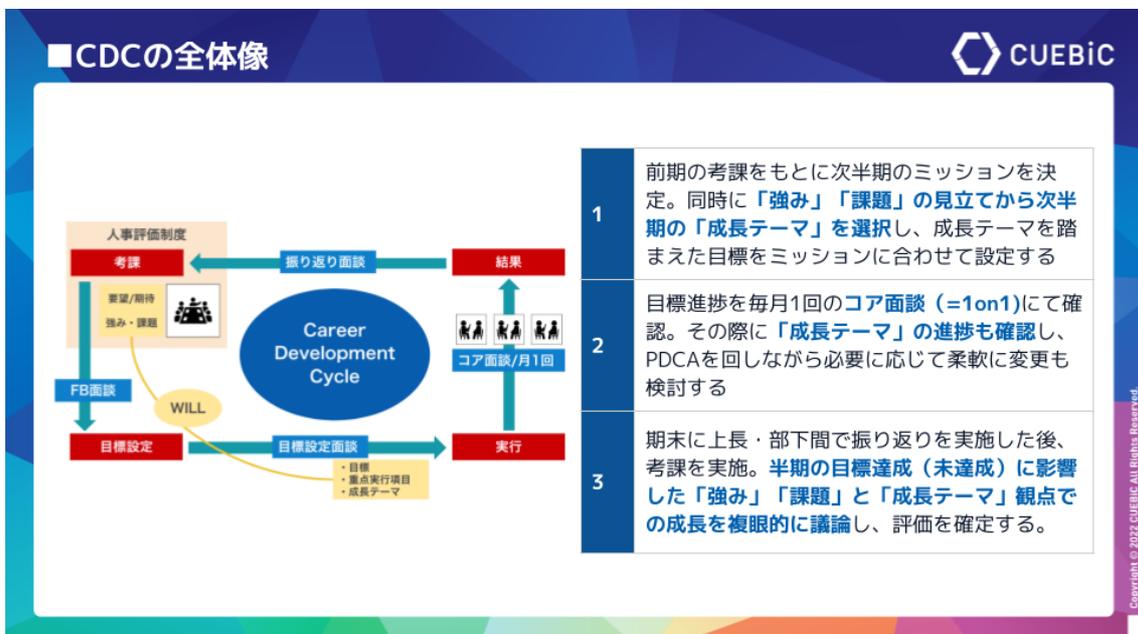
キュービックでは、これら事業の展開にあたり、情報を適切に再編集・再構成する社員一人ひとりの価値発揮は特に重要な戦略要素の1つとして位置付けており、独自の人事施策の実施を通じて積極的にこれに取り組んでいます。私たちは、これからもデジタル世界の情報の再編集・再構成を通じた人々の有益情報へのアクセス環境整備で、社会に貢献してまいります。



社員一人ひとりがより高い価値を発揮できる組織づくりには、「能力」と「意欲」の掛け算が重要です。どちらか一方だけが高くても、もう一方が低ければ、結果として出せる価値の総量は大きくなりません。キュービックでは、社員の「能力」を高めるために「CDC（Career Development Cycle）」、「意欲」を高めるために「信頼の醸成」が不可欠だと考え、実践しております。

■社員の「能力」を高めるための「CDC」

CDCは、「本人のWILL（やりたいこと）の確認」「強み・課題の見立て」「成長テーマの設定」を「目標設定/評価」のサイクルの中に組み込むことで、社員が「ありたい姿を実現」するために【仕事の経験を通して学び・成長することを支援する仕組み】です。



1サイクルを半年とし、まずは、本人の強み・課題・WILL（やりたいこと）と会社の要望を紐づけた目標をセットします。次に毎月、目標に対して「今月何をやったか」「結果はどうだったか」「どんな強みが活かしたか」「どんな課題がみえたか」を振り返り、上司と面談。上司の評価後に全役職者が集まり、最終的な評価を確定させます。

目標を達成できたかだけでなく、そこにどんな強みが活かしたのか、どんな課題があったのかを議論し、来半期にどんな成長テーマをセットすることが本人にとって適切かを検討する、という流れでサイクルを回します。キュービックではこの一連の流れを「CDC」と定義しています。CDCに含まれる会議と面談の時間は、100人強のメンバーに対して、毎回1

,000時間以上にも及びます。

CDCが目指すのは「社員が自分の成長テーマについて認識し深く納得した上で、成長に向けた具体的な行動に自律的に取り組み、結果として成長できている状態」をつくることです。このサイクルのなかに人事評価制度があります。設定した目標を達成できたら評価が上がる、達成できなかつたら下がる。これが一般的な「評価」や「査定」と言われるものだと思いますが、キュービクの人事評価制度は「どんな強みを活かして達成するか」「課題を乗り越えるためにはどんな成長テーマが必要か」まで、上司と会社が本人と一緒に考えているのが特徴です。その背景には、「ヒト」を使って「コト」を為すのではなく、「コト」を通して「ヒト」を為すというコアバリュー「ヒト・ファースト」の考え方があります。

常に「よりレベルの高い仕事」に積極的にチャレンジすることを推奨し、「仕事を通して人が成長し続ける」環境を提供することがキュービクにおける人材開発の「あるべき姿」だと考えて取り組んでいます。

■社員の「意欲」を高めるための「信頼の醸成」

組織の意欲の源泉は「ヒト」であり、その間に築かれる「信頼」が重要だと考えています。「信用」ではなく「信頼」です。信用はある一定の条件下で相手を承認すること、信頼は無条件に相手を承認して期待を寄せること。仕事だけのつながりに閉じてしまうと信用はできても、信頼するのは難しいものです。そこで、オンもオフも関係ない、仲間同士の豊かなつながりを育むコミュニケーションが必要だと考え、社としてもそこへ大きく投資しています。「仲間同士」というのは決して同じ部署メンバーとの関係だけではありません。業務ラインに紐づく上司部下のタテの関係、同期のようなヨコの関係や、他部署メンバーとのナナメの関係も同様です。

信頼の醸成のために、以下3つのポイントを大切にしています。

【信頼の醸成のための3つのポイント】

1. オープネス（情報の積極開示）
2. 心理的安全性を保つコミュニケーション
3. 挑戦の奨励

「1. オープネス（情報の積極開示）」では、経営会議を全社員が自由にオブザーブできるようなスタイルにしていたり、「2. 心理的安全性を保つコミュニケーション」では、部署や年齢の垣根を越えて編成されるFAM（ファミ）という社内の家族のようなコミュニティで気軽に助け合える関係をつくっていたり、「3. 挑戦の奨励」では、抜擢人事や表彰を積極的に行っていたりします。

■信頼を醸成する 3. 挑戦の奨励



月間、四半期、半期単位での表彰機会



挑戦を讃え、賞賛を贈る

■社員一人ひとりと向き合い、能力×意欲でたしかな前進を。



若手層、ミドル層、経営層などのレイヤー、雇用形態、性別、国籍など問わず、あくまで「社員一人ひとり」がより高い価値を発揮できる組織づくりに、今までもこれからも努めてまいります。

社会から必要とされる会社であり続けるために、私たちは真の「ヒト・ファースト」とは何かを問い続けます。キュービックが理想としているのは、すべてにおいて「ヒト」と向き合う経営。デジタル化・IT化は進む一方ですが、繋がるのは結局ヒトとヒト。どんな場面においてもこの本質に軸足を置き続けることが、キュービックのコアバリューであり、成長戦略です。今後ともたくましい組織を育みながら、前進し続けてまいります。

■アジア地域における「働きがいのある会社」ランキングについて

<https://www.greatplacetowork.com/best-workplaces-international/best-workplaces-in-asia/2022>

今回の発表で8回目となる本ランキングは、GPTWが展開しているアジア・中東の各国で、合計100万人を超える従業員を対象とした調査の結果を元に決定しました。グローバル企業部門、大企業部門（500名以上）、中小企業部門（10～499名）の3つの部門で計200社が選出されました。日本でランクインしている企業は、36社が選出されました。アジア地域における「働きがいのある会社」ランキングは、グローバル企業部門、大企業部門（500名以上）、中小企業部門（10～499名）の3つの部門です。それぞれの選考基準は以下となっております。

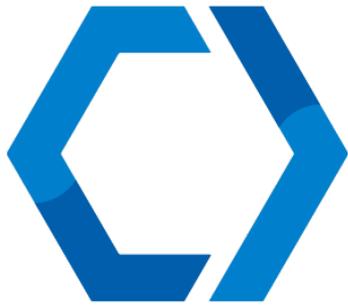
<グローバル企業部門>

- ・アジア各国の「働きがいのある会社」ランキングに2カ国以上ランクインしている
 - ・全世界で従業員が1,000人以上である
 - ・従業員の少なくとも40%が、会社の本社がある国以外で働いている
- もしくは、本社がある国以外で5,000人以上の従業員が働いている

<大企業部門と中小企業部門>

- ・アジア各国の「働きがいのある会社」ランキングに1カ国以上ランクインしている

■キュービックについて



CUEBiC

キュービックは「インサイトに挑み、ヒトにたしかな前進を。」をミッションに掲げ、ヒト起点のマーケティング×デザインでビジネスを前進させる会社です。比較サイトを中心としたデジタルメディア事業を行っており、新しい価値を見つける比較サイト『your SELECT.』https://cuebic.co.jp/your_select/、初心者のためのFX比較サイト『エフプロ』<https://www.fx-cube.jp/>、暮らしをおいしく便利にするウォーターサーバーの比較サイト『ミズコム』<https://waterserver-mizu.com/>、「もっといい求人」を探す人のための転職支援サイト『HOPIナビ（ホップナビ）』<https://www.hop-job.com/>などを運営しています。フィールドワークを重視し、表面的なニーズではなくインサイト（深層心理）を的確に捉え、人々をよりスムーズな課題解決体験へと導いています。

■Great Place to Work® Instituteについて

Great Place to Work® Institute は、世界約60カ国で、「働きがいのある会社」を世界共通の基準で調査・分析し、各国の有力メディアでランキングを発表しています。米国では、1998年より「FORTUNE」を通じて毎年発表されており、「働きがいのある会社」ランキングに名を連ねることが、「一流企業の証」として認められています。日本においては、株式会社働きがいのある会社研究所がGreat Place to Work® Institute よりライセンスを受け、Great Place to Work® Institute Japan (GPTWジャパン) を運営しています。GPTWジャパンでは、「働きがいのある会社」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。

■株式会社キュービック

商号：株式会社キュービック（英語名：CUEBiC Inc.）

設立：2006年10月24日

代表者：代表取締役 世一 英仁

本社：〒169-0074 東京都新宿区北新宿2-21-1 新宿フロントタワー16階

事業内容：デジタルメディア事業ウェブサイト：<https://cuebic.co.jp/>

■本件のお問い合わせ先

株式会社キュービック PRチーム：小笠原、平山

E-mail：cuebic-pr@cuebic.co.jp

Tel：03-6908-9765

Fax：03-5338-3560

株式会社キュービックのプレスリリース一覧

https://prt看mes.jp/main/html/searchrhp/company_id/12817