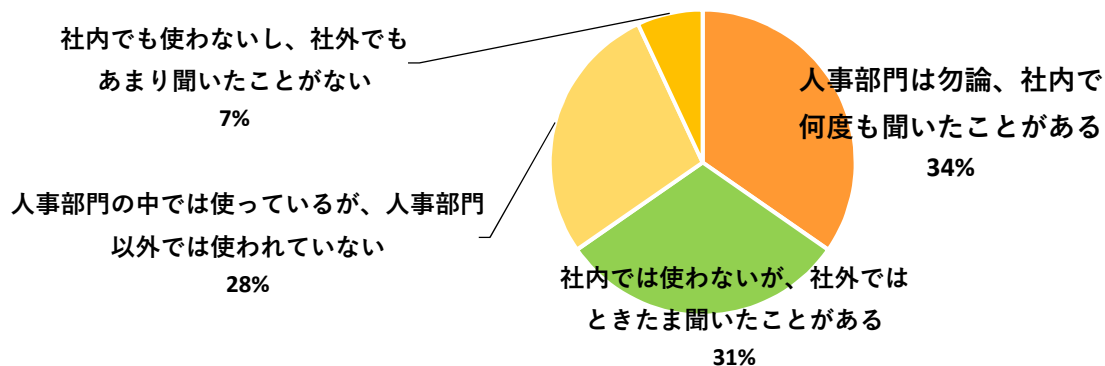
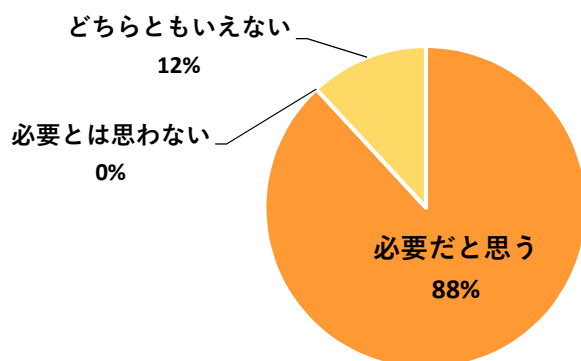


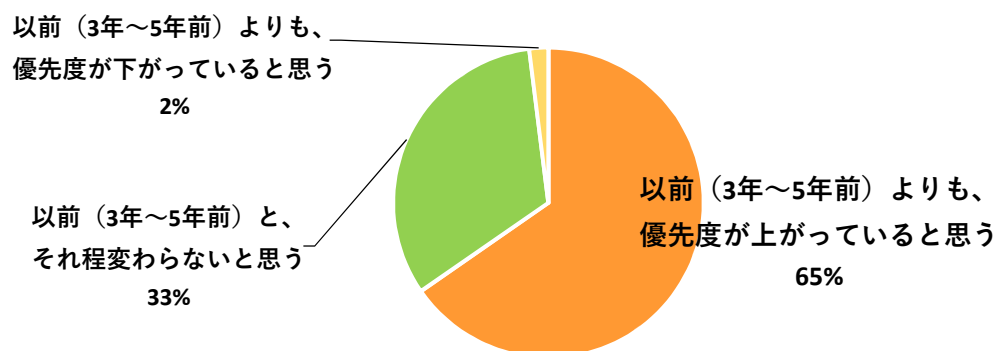
Q1. エンゲージメントという「言葉」について



Q2. エンゲージメントを高める必要があると思うか



Q3. エンゲージメントを高める必要性は高まっているか



<前問で優先度が上がっている、または、下がっていると答えた方へ>

Q 4. 優先度が変化している背景や理由は何だと思うか

◆上がっている理由

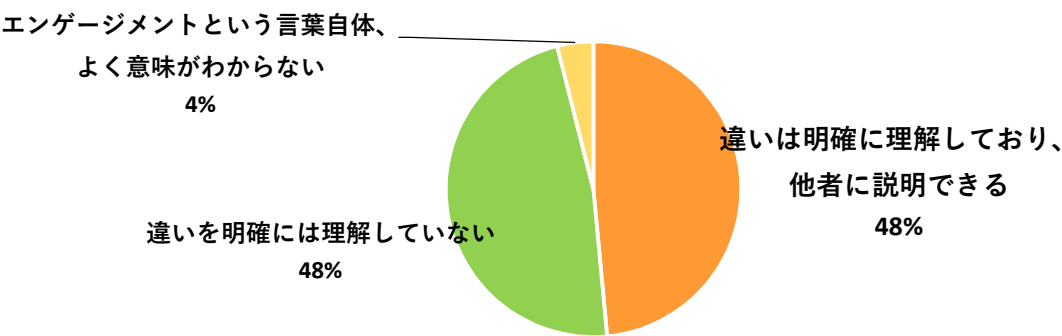
●退職者の増加・離職率の悪化
・退職者の増加。 ・離職率の問題。
・人手不足による採用が困難、離職率の高まり。
・若者の転職数の微妙な増加。
・社内外の環境変化により若手退職者が増加しているため。
・離職率が上がっており、従業員満足度に課題があるため。
・社員の離職率を下げる。高いモチベーションで働く社員を増やす。
・離職の増加。業績への不安、キャリアプラン、労務管理等々、理由は複合的ではあるが、採用環境が売手市場にある中で、いかに会社に愛着を持ち続けて頂くかには能動的な働きかけが必要と感じる。
・離職を防ぐ、チーム力向上、働きやすい環境作り等。
・流動性が高まっているから
●採用難
・労働力人口の減少に伴い、人材の採用が難しくなっている。
・今後、一層の人材不足が見込まれること。
・採用が売り手市場だから。
・人材採用難で、既存社員の離職抑止が急務。
・人材不足の環境の中、社員のエンゲージメントの向上が、企業成長の原動力であるから。
●人材の定着・リテンション
・労働人口の減少に伴い、これまで以上にリテンションが重視されているため。
・若手層を中心に離職率が高く、また社員の幸福度が企業の業績、経営に直結するという意識が経営層を含め高まっているため
・転職市場の活性化、離職者の発生など、従業員と会社の結びつきを強め定着を図りつつ、会社に貢献してもらいつつ、経営人財を輩出できるような環境醸成の観点。
・世の中の流れとして転職する社員が増えている。そのためエンゲージメントを高め、社員の流出を食い止める必要があるため。
・人口減少によるマーケットの縮小と反比例して、顧客の購買チャネルが多様化し、競争環境が厳しくなっていることから、顧客との接点でのエンゲージメントは優先される。また、有効求人倍率の高まりや生産労働力人口の減少から、働き手となる従業員との接点でのエンゲージメントは優先される。
・若手社員を中心に仕事へのモチベーションや定着に関して、エンゲージメントは重要な要素になっていると考えるから。
●価値観の多様化
・就労観の多様化。 ・働き方や価値観が、個人によって大きく違っているから。
・従業員一人ひとりのエンゲージメントを高めることが、会社全体の生産性や付加価値向上に繋がると考えているため。
・ルールや制度など包括的な取り組みから、個人がどれだけ活躍できるか、個人へフォーカスする取り組みにシフトしてきているように思う。
・環境変化が激しい時代になり、従業員一人一人の主体的な活躍が期待されており、エンゲージメントの高い社員の貢献が望まれているため。
・社員の多様性が進み、価値観も多様になり、意識的にエンゲージメントを高める取り組みが必要になってきている。
・仕事よりプライベート重視のタイプが増えてきた。 転職のハードルが下がってきたため。
・少子高齢化を背景に労働力不足があり、いかに個人の能力を発揮してもらえるかは、エンゲージメントにより変化するため。
・新卒採用市場において売り手市場であったり、多様性という観点で働き手の価値観や考え方が様々であり、流動化が活発になってきている中で、変わりゆく市場環境に対応していくべく社員のエンゲージメントを高める必要性を感じる。
・事業などの拡大、人材獲得環境の変化、社員の価値観の多様化。

●他社との差別化・企業価値向上
・他社との差別化、顧客満足向上のための基盤と考えるため。
・人手不足によって離職率を低減する必要がある。　また、エンゲージメントの高い社員が増えれば、その会社に属する社員の価値が上がり、ひいては企業価値も高まるため。
・人財開発として考えており、働き方改革が打ち出され、売り手市場の中で企業価値を高め、社員の定着を考えると、人は財産であることを念頭に、個々の意識を高めることで企業意識が芽生え、総じて企業貢献度合いが高くなり、企業が価値が高まる。多様な法規制が変化し、労働者の考えもWLB等変化している中で、企業価値を高めるために優先順位が高くなっている。
●各種調査結果から
・各種意識調査結果から。
・社内アンケートの結果や退職者の増加から、会社と従業員の関係性に懸念が生じているため。
・従業員意識調査・その結果としての改善アクションの目的は、次年度の従業員意識調査エンゲージメント向上にあるため。 ※そもそも、エンゲージメントは企業業績とリンクしている。
・全社員の意識調査の結果から、弊社社員の会社に対するエンゲージメントの数値が低いということを確認した。従って、経営層は、真摯に受け止めて対応している。
・健康経営や従業員満足度向上への取り組みを活性化しているため。
●経営環境や経営方針の変化
・経営環境の変化（経営と現場の距離感を縮める必要性）。
・会社が成長し、大きくなったことに伴い、共通の価値観にもとづいたエンゲージメントの重要性を経営としても認識し始めたため。
・当社は企業合併を繰り返してきたこともあり、出身会社ごとに異なる価値観を持つ社員が多いため、会社としての一体感や目指すべき方向を共有する必要を感じている。
・経営体制が変わり新たな求心力の形を模索しているため。
・エンゲージメントに対する幹部層の意識の変化。
・企業統合による文化の違いが顕在化しているため。
・法人名称・ブランド変更等があったことから。
・企業ブランドを刷新し、その浸透のため。
・変革期にあり、社員の意識改革や行動変容を促すため。
・モラルやモチベーションの向上が（生産性や効率化より）重要であるため。
●生産性向上
・エンゲージメントを高める事が働き甲斐、やり甲斐、ひいては生産性やゴーイングコンサーンに繋がるので。
・エンゲージメントが生産性の向上と相関が高いから。
・社員のやる気、やりがい、帰属意識等の高まりが生産性の向上やイノベーションの創出に多大に関わるため。
・売上の拡大やCXの向上や働き方改革等、各種生産性の向上等、会社施策の達成に向けて、エンゲージメントの向上が大きく影響していると考えため。
・エンゲージメントが、ビジネスのアウトプットに及ぼす影響が認識されてきたため。
●その他
・ビジネスモデル自体、定型の業務領域が多いため、エンゲージメント向上による効果が望めない。一律にそこに意識を向かわせることに逆効果懸念を感じる。一方、発展可能性のある領域の少数のメンバーのみエンゲージメントを上げたいというのが本音。⇒エンゲージメントを上げる施策を講ずるときのビジネス側の受皿がない。
・シニア層の増加に伴う変化。
・効率化、業績向上だけではなく、個人と会社の関係を強化することが会社としての発展につながるし、個人の成長にもつながる。また、それによって離職率も下がるから。
・会社の方針などを従業員が理解・共感し、一体感ある事業運営をしていくうえで必要。

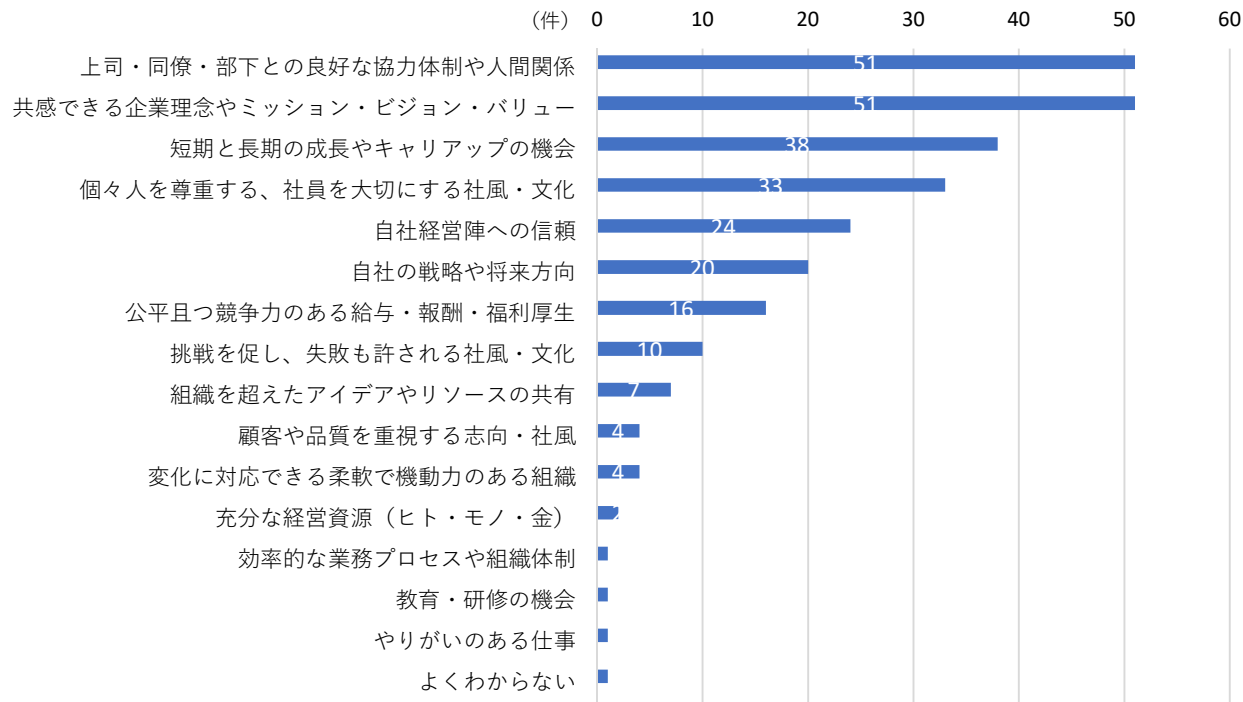
◆下がっている理由

- ・ 帰属意識が希薄になりつつある今、改めて会社で働くということを認識する必要がある。
- ・ いろいろなバズワードが出ては消える。少し前に流行った印象のため。
- ・ 20代の離職が毎年ある。

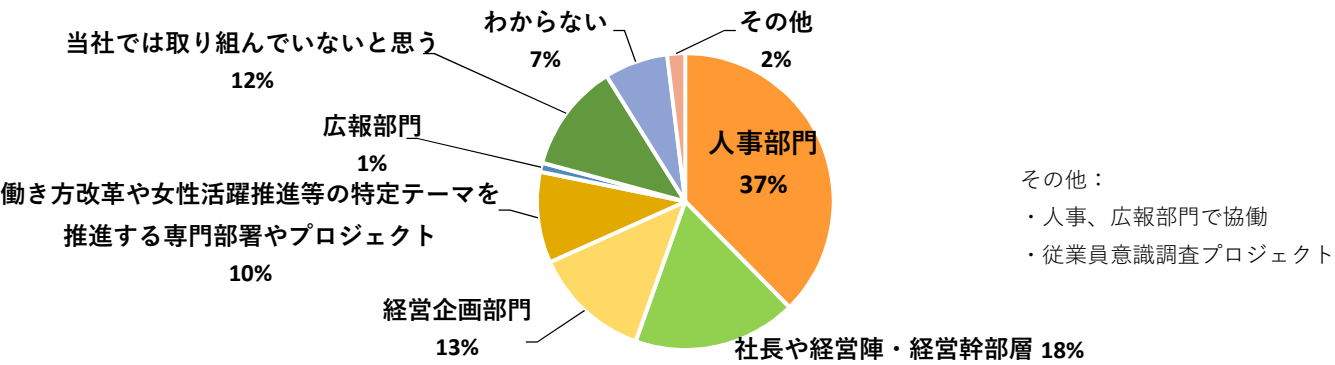
Q 5. エンゲージメントと「社員満足度」の違いを理解しているか



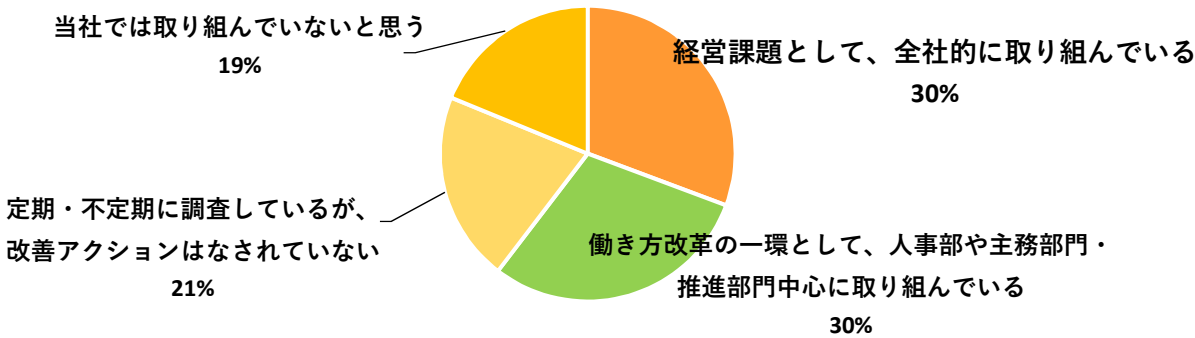
Q 6. 社員のエンゲージメントに影響を強く与えると思う要素は（最大3つまで）



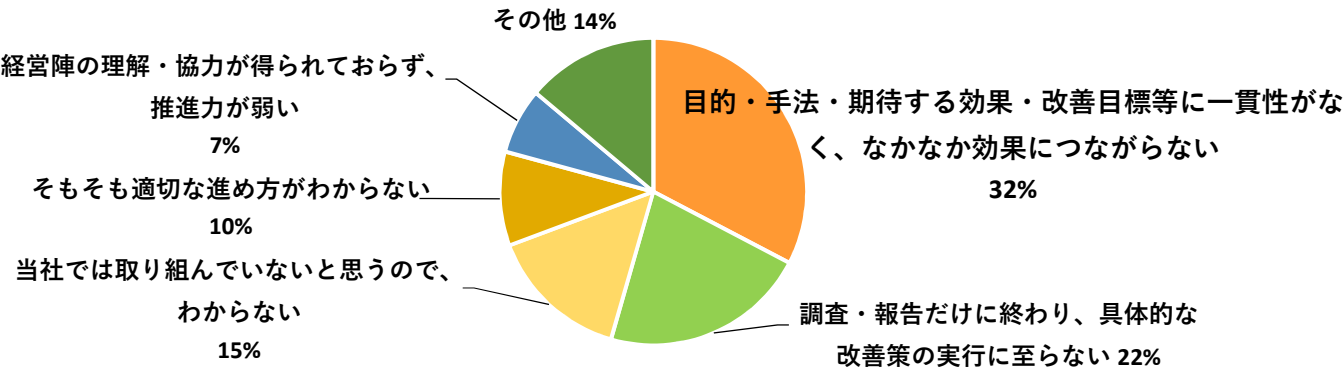
Q 7. エンゲージメント向上に対する取り組みを、誰が（どこが）主導しているか



Q 8. エンゲージメント向上に対する取り組み状況は

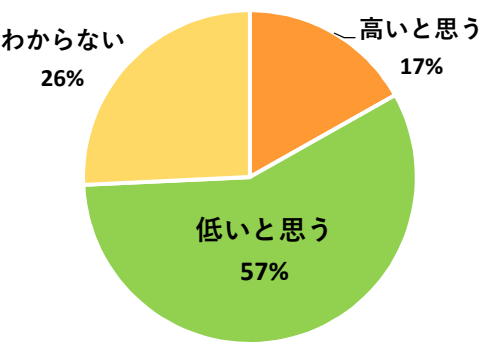


Q 9. エンゲージメント向上に対する現状課題は



- その他：
- ・一部の事業部をターゲットにトライアル段階。
 - ・エンゲージメントレベルの現状測定を近々実施し、それを踏まえて具体的な施策を検討しようとしている。
 - ・従業員意識調査の結果をコンサル会社が分析、（エンゲージメント向上にむけた）改善アクションを進めている。
 - ・ミッション、ビジョン、バリューと評価（行動評価）が別物となっており、（強弱はともかく）連動させる必要があると考えている。
 - ・マネジャー層からの落とし込み。
 - ・ややマンネリ化してきている。
 - ・短期的で目に見える効果が表れにくい。
 - ・部門間の取り組み度合いのばらつき。
 - ・グローバルでの手法の一貫性。
 - ・まだ始めたばかり。社員の認知不足。
 - ・これから取り組みをスタートさせる。
 - ・リソースが不十分で、十分な活動ができていない。
 - ・「エンゲージメント」と銘打っての取り組みはしていない。

Q 1 0. 日本企業全般のエンゲージメント水準は、世界平均と比較して



Q 1 1. エンゲージメントに対する質問や疑問

・取り組みが弱い会社において、どのようなステップで取組んでいくと効果的かヒントを教えて欲しい。 ・エンゲージメントを高める手法や施策は、非常に幅広く無数に検討されるが、どこから手を付ければ効率的かつ効果的に手が打てるのか？常に悩みながら進めている状況である。 ・社員のエンゲージメントが高めるための施策（実例）が知りたい。 ・会社に対する価値観が個々人で多様な中,エンゲージメント向上のためにできることが具体的にどんな施策なのかわからない。 ・日本人、日本の組織に合うエンゲージメント結果に基づく施策があれば教えてほしい（できれば業種別にあると有難い）。 ・当社はかなり積極的に取り組んでいる方だと自負しているが、是非他社の事例(エンゲージメント向上施策)を聞いてみたい。 ・従業員意識調査の結果に対する、（エンゲージメント向上にむけた）他社改善アクションの具体例を知りたい。 ・エンゲージメントについて、他社の取り組み状況などをざっくばらんに話す機会を作って頂きたい。 ・日本の企業で、エンゲージメントの高い会社のベンチマークがしたい。
・Q6の選択肢に「仕事そのもの」がなかったことが、エンゲージメントがまだ環境要因で語られることが多い好例。もちろん、他の要素もそれなりに重要ですが、没頭できる仕事を抜きにエンゲージメントはありえない。人事の施策としては、マネージャーが部下に面白い仕事を与え、成長させ、さらに面白い仕事にチャレンジさせることができる、考え方とスキルを身につけさせることが重要だと思う。要はパフォーマンスマネジメントの改革である。
・「エンゲージメント」という指標に限ったことではありませんが、そもそも横文字を使っている段階で、一定のレベルに達していない人々には理解が出来ないし、拒絶を示すと思う。 もっと、適切でいい日本語に置き換えた方が理解がしやすくていいのではないかと思うことが多々ある。なぜ「愛社精神」・「愛着心」・「思い入れ」ではなくわざわざ「エンゲージメント」という言葉にするのかよくわからない。
・当社では現在、「エンゲージメント」と銘打った取り組みはしていない。 ただ、個々人の多様性と創造性が組織としての付加価値としていかされ、個人のやりがいや成長、会社の成長双方につながることを目指している。