

## 従業員エンゲージメント②

前々回、人的資本経営、および“従業員エンゲージメント”の重要性を述べました。

しかし、前回では、転職理由にて“やりがい不足”が増えているとも述べました。

これは、正にエンゲージメントが低い従業員が存在することを意味しています。企業側はエンゲージメントを高めて欲しいのに、実際はそう感じていない従業員は少なくないのです。

この状態では、退職者が減らないだけでなく、人的資本が開示されれば、優秀な社員の採用も困難になるでしょう。その結果、従業員エンゲージメントの高い企業と、そうでない企業の差が大きく開くことでしょう。従業員エンゲージメント向上は、まったなしの課題とも言えます。

では、従業員エンゲージメント向上のためには、何が必要なのでしょうか。ポイントは大きく分けて5項目です。

エンゲージメント向上5大ポイント
1. 経営戦略と人事戦略のリンク
2. 制度・仕組みの構築
3. 風土の確立
4. 育成方法の確立
5. 従業員自身の努力

今回は、“育成方法の確立”を取り上げます。従業員エンゲージメントが低い企業に見られる現象例は下表の通りです。

低従業員エンゲージメント企業の育成実態例
1. 企業理念・存在意義を教えることが足りない
2. 現場で、会社の良さが語られることが少ない
3. 仕事の仕方は教えるが、目的や意義はあまり教えない
4. 企業側が教えたいことが中心で、従業員が教えて欲しいことがおざなりである
5. 若手や経験の浅い社員に成功体験を積みさせる指導が少ない
6. お客様からの不満・苦情ばかりが従業員に伝わり、良い評価のフィードバックが少ない
7. 言うべきことを言わない、甘い指導になっている
8. 中堅・ベテランに新たな業務を担当させていない
9. そもそも、育成自体が不足している
10. 従業員に成長実感が乏しい

中でも、1～3が重要です。従業員エンゲージメントとは、“企業が目指す姿や方向性を、従業員が理解・共感する”です。理解だけでなく共感までして、初めてエンゲージメントは高まります。

弊社では、従業員エンゲージメントを高める様々なお手伝いを行っています。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら