

## 2025年9月実施 エンゲージメント調査後の取り組み

2025年9月実施のエンゲージメント調査については、ドウシン11月号にて結果を報告しました。

今回は、エンゲージメント調査後に実施した、エンゲージメント向上のための取り組みについてご紹介します。

### 会長・社長への結果報告

まず調査結果は、調査会社から会長・社長に報告されました。その報告を受けた上での社長からのメッセージは、ドウシン11月号でも紹介していますので、ぜひお読みください。

### 役員・事業部長への結果報告

役員・事業部長へは、事業部ごとに調査会社から結果が報告されました。また、結果に加えて、事業部ごとの課題を把握する機会とし、今後の進め方についても共有、エンゲージメント向上施策についても議論しました。



部長向けアドバイススクランブル  
参加者アンケート まとめ

**部長向け  
アドバイススクランブル**  
部長・事業所長向けには、アドバイススクランブルという研修を実施しました。  
事前課題として、部長・事業所長は調査結果に基づき、部署の強みと弱みを分析しました。分析結果は4人程度のグループで共有し、相互のフィードバック・アドバイスを通じて、自組織の課題や目指す姿を複数の視点から検討しました。

- ・2回目の研修であったが、改善点や新たな課題が明確になった。
- ・他部署の取り組み、アクションプランが参考になった。
- ・直面している課題について、他の参加者や講師からさまざまなアドバイスをいただけた。
- ・エンゲージメント向上のために特別なことをしなくても、通常業務を通じてできることがあることに気づいた。
- ・他の参加者のマネジメント方法が自分とは異なるスタイルであることに驚いた。その方のマネジメント方法もぜひ取り入れてみようと思う。
- ・「コーチングとティーチングを使い分けるべき」等、的確なアドバイスをいただき、参考になった。
- ・今回検討したアクションプランを着実に実行して成果につなげたい。

最終的にはアクションプラン（エンゲージメント向上のための具体的な取り組み）を明確にしました。

### 課長向けサーベイ分析会

副部長・課長・副課長には、調査結果の見方・分析方法の研修である課長向けサーベイ分析会について、前回実施した録画を配信しました。

エンゲージメント調査における組織の最小単位は課であり、ボトムアップで改善することが部・事業部・会社のエンゲージメント向上につながることを理解したうえで、アクションプランを設定し、メンバーや部長との対話会をスムーズに実行することを目的としています。

### 課長とメンバーの対話会

課長は、課長向けサーベイ分析会動画を参考に、自部署のサーベイ結果を分析の上、職場のメンバーとの対話会を実施し、自分の課のアクションプランを策定しました。

### 部長と課長との対話会

課長は、職場メンバーとの対話会の結果や策定したアクションプランを部長に報告し、部長との対話会を実施しました。

役員と部長との対話会

部長は課長との対話会の結果やアクションプランについて、役員・事業部長に報告し、対話会を実施しました。

アクションプランの実行

策定したアクションプランは、次回調査（2026年3月予定）までの間、実行します。次回調査結果を見て、エンゲージメントにどのような変化があったのかを確認し、再びアクションプランの策定、実施、エンゲージメント調査を繰り返し、エンゲージメント向上を目指します。

目指す姿

今後の目標スコアは、「Accelerate'27」最終年度の2028年3月に55・0、レーディング「BBB」です。これは「信頼関係があり、話せばわかり合える組織」「上司からの指示があれば、部下は動く」という状態です。

最終的には58・0、レーディング「A」の「信頼関係が強い」で、上司からの具体的な指示が

なくとも、主体的に動く組織」の状態を目指します。

エンゲージメントスコアの目標



事務局より

西垣社長からのメッセージにもあるように、エンゲージメント向上のためには、皆さんの主体的な関わりが不可欠です。

今後毎年2回（3月、9月）エンゲージメント調査を実施し、継続的に組織状態を確認した上で、改善を図ります。

皆さんのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

（労政課 中田 望月 記）

