

エンゲージメント向上への取り組み

2026年3月実施のエンゲージメント調査については、ドウシン5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5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・部長 事業所長への結果報告

役員・事業部長・部長・事業所長へは、事業部ごとに調査会社から結果が報告されました。また、結果報告だけでなく、それぞれ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。

副部長・課長向け アドバイススクランブル

副部長・課長向けには、アドバイススクランブルという研修を実施しました。

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、日常的にメンバーと向き合う課長は職場の結節点として大きな影響力を持っています。そのため、課長の取り組みがエンゲージメント向上に不可欠であると考え、本研修を実施しました。



副部長・課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

- ・自身で考えた課題とは違った角度から意見をもらえたことで、思わぬ課題の発見と、気づきがあった。
- ・これまでは、手探りで調査結果を分析し、アクションプランを策定していたため不安があったが、アドバイススクランブルで分析方法やアクションプラン策定への考え方をクリアにすることができた。
- ・同じ課長の立場の方々から意見やアドバイスをもらい、問題解決に向けた方向性を確認することができた。
- ・部下とのコミュニケーションに問題はないと考えていたが、自分よりも部下はもっとコミュニケーションが必要と考えており、理解が不足していたことに気づいた。
- ・メンバーへの情報伝達の重要性や内的報酬（達成感や成長実感）の重要性を再認識する機会となった。
- ・他部署の悩み、考え、実行内容などが参考になった。
- ・策定したアクションプランについて、メンバーの協力をしっかり得られるようにしたい。
- ・アクションプランに取り組む時間を確保できるかが問題であるが、確実にやっていくようにする。

課長とメンバーの対話会

事前課題として、副部長・課長は調査結果に基づき、自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。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）を明確にすることができました。

部長と課長との対話会

課長は、アドバイススクランブル後、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。

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9月予定）までの間、実施します。

今回の調査結果を見て、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、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、レーティング「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、レーティング「A」の「信頼関係が強く、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。

事務局より

西垣社長からのメッセージにもあったように、社員一人一人が主体的に、自分たちの職場を良くするための取り組みを積み重ねることが、仕事を通じた「充実感」や「前向きな気持ち」を実感できる職場づくりにつながっていきます。

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、改善を図っていきます。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）

エンゲージメントスコアの目標

