

従業員エンゲージメントに関する調査

「経営層と従業員。立場による認識の差は？」

PLUS Furniture Company

日本で「エンゲージメント」という概念が広がり始めたのは2000年代以降とされています。

終身雇用が美德とされていた時代から、働く人々の価値観や働き方の変化によってエンゲージメントが注目されるようになりました。本レポートでは「従業員エンゲージメント」に焦点を当てた調査結果をもとに、経営層と従業員の視点からその実態を探ります。

本調査では「従業員エンゲージメント」を「仕事」「チーム」「会社」に対するエンゲージメントの3つに分類し、それぞれに影響を及ぼす要素を整理しました。そして「経営層(施策を考える側)」と「従業員(施策を受ける側)」の大きく二つの目線で質問を集計することで、これまでとは違った切口で実態をまとめたものとなっています。

今回収集した情報を、皆様のオフィスづくりの参考としてご活用いただければ幸いです。

従業員エンゲージメント = 企業に対して育む愛着・貢献意欲

仕事への
エンゲージメント



仕事の意味や価値への理解
仕事での成長・貢献意欲

チームへの
エンゲージメント



チームの目指す姿や
目標達成への貢献意欲

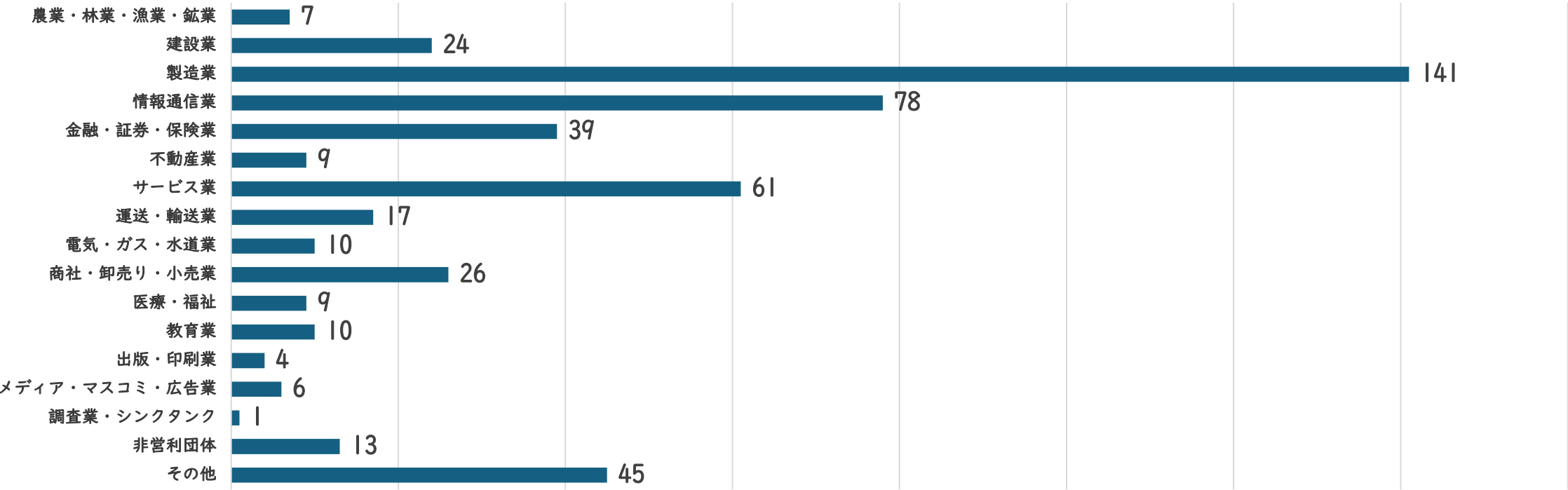
会社への
エンゲージメント



企業理念や商品への共感
会社への誇りや愛着・期待

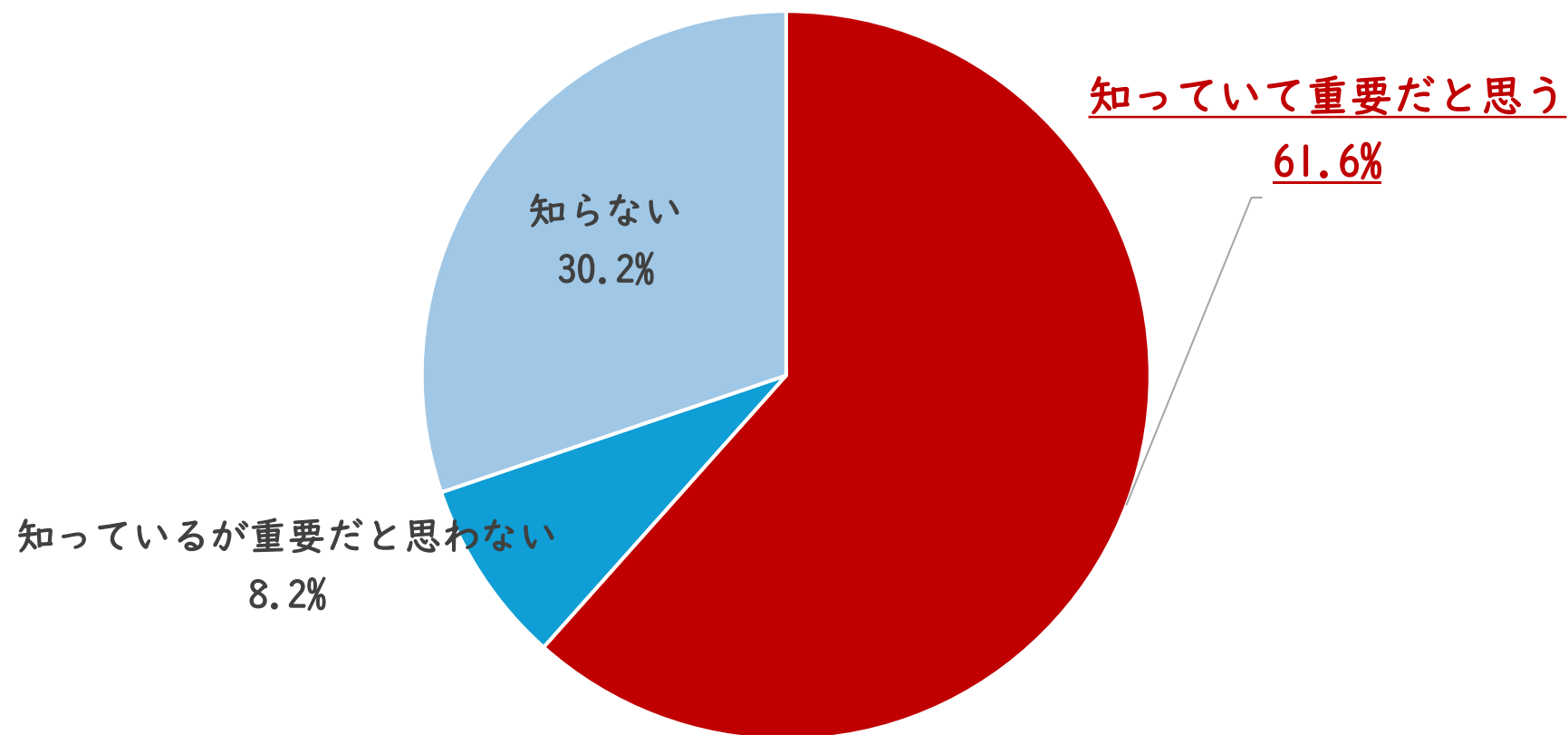
調査概要

- 1. 調査の方法：WEBアンケート方式で実施
- 2. 調査の対象：全国の20歳～65歳の「オフィスワーク」「リモートワーク」両方を行っているハイブリットワーカー
- 3. 有効回答数：500名
- 4. 調査業種：製造業 情報通信業 サービス業 金融・証券・保険業 商社・卸売り・小売業 建設業 その他
- 5. 調査実施日：2024年9月20日（金）



- ・「従業員エンゲージメント」の認知度とその重要性について
- ・「従業員エンゲージメント」という言葉の捉え方
- ・経営層と従業員のそれぞれが考える従業員エンゲージメント
- ・従業員エンゲージメントにつながる快適なオフィス環境とは
- ・リモートワークによる従業員エンゲージメントへの影響
- ・まとめ

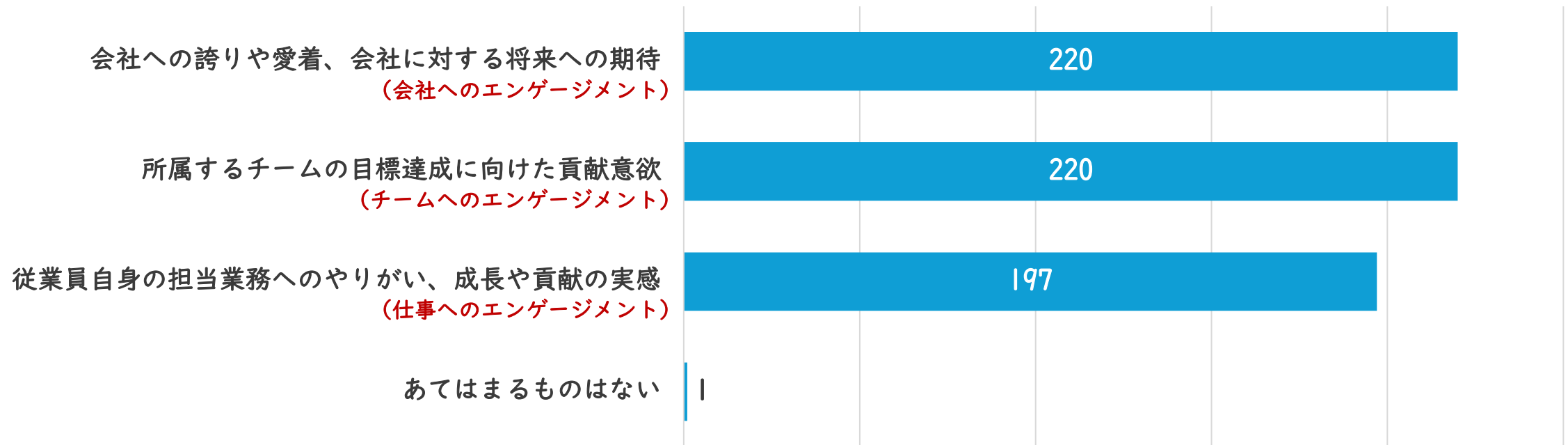
Q. 「従業員エンゲージメント」という言葉をご存じですか？また「従業員エンゲージメント」への取組は重要だと思いますか？



約6割の回答者が「従業員エンゲージメント」を認知し、重要視しているとの回答しました。

Q. 「従業員エンゲージメント」という言葉の意味合いをどのように捉えていますか？

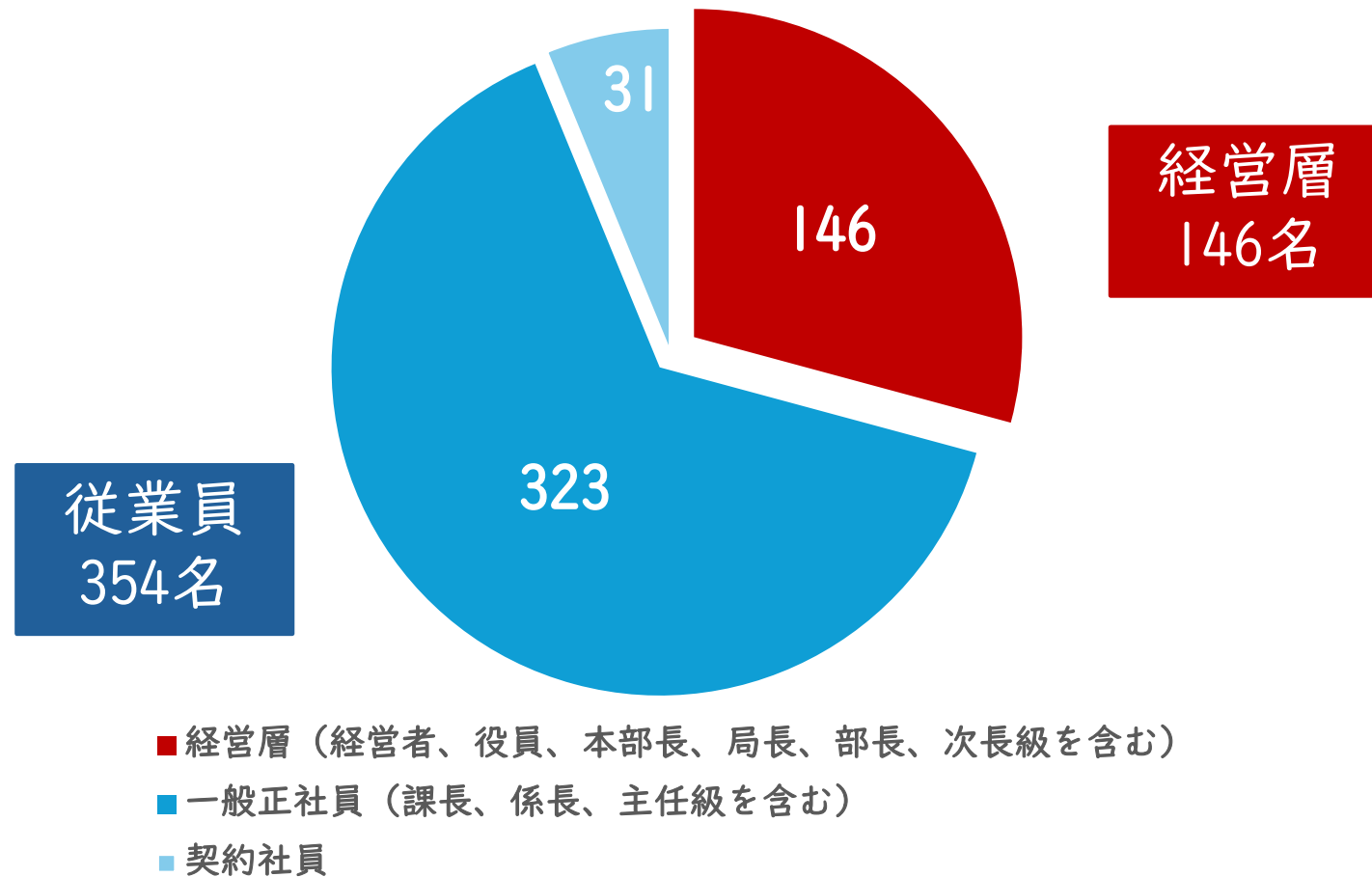
(前設問で「知っている」という回答を選択したn=349 / 複数回答)



従業員エンゲージメントの意味合いについては、各項目に対して概ね平均的な回答結果となりました。それぞれ従業員エンゲージメントを3つの視点(会社・チーム・仕事)に分解した要素となっており、回答の偏りが見られなかったことでその意味合いに対する理解が進んでいることが示唆された結果となっております。

経営層と従業員それぞれの考える従業員エンゲージメント

以下は今回のアンケート回答者の役職による内訳です。

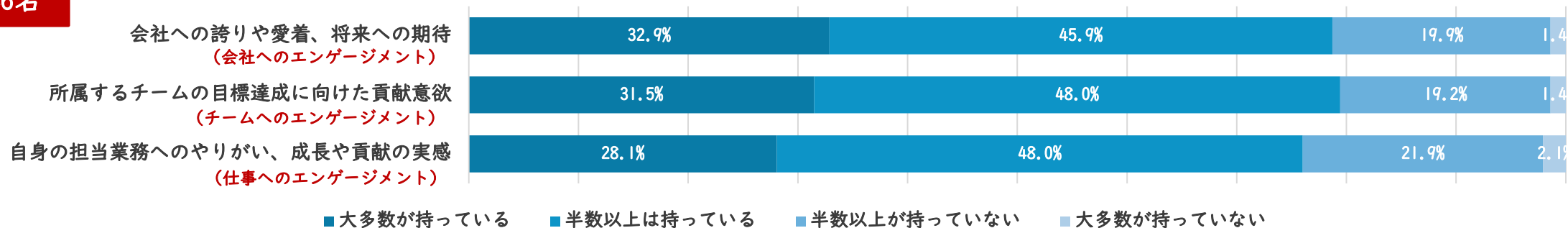


続いては2つの質問を経営層146名と従業員323名に切り分けて実施。回答内容の比較を通じた実態を分析しています。

経営層と従業員のそれぞれが考える従業員エンゲージメント

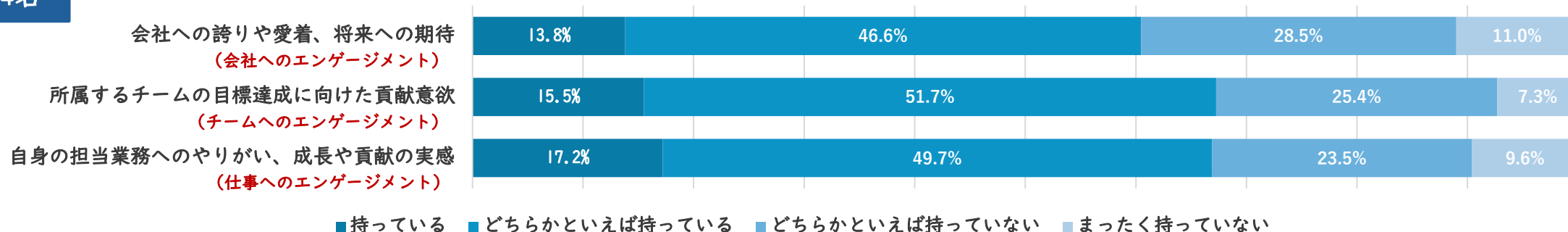
経営層 146名

Q. 以下の内容についてご自身の会社の従業員はどの程度エンゲージメントを持っていますか？ (n=146)



従業員 354名

Q. 以下の内容についてご自身の会社の従業員はどの程度エンゲージメントを持っていますか？ (n=354)



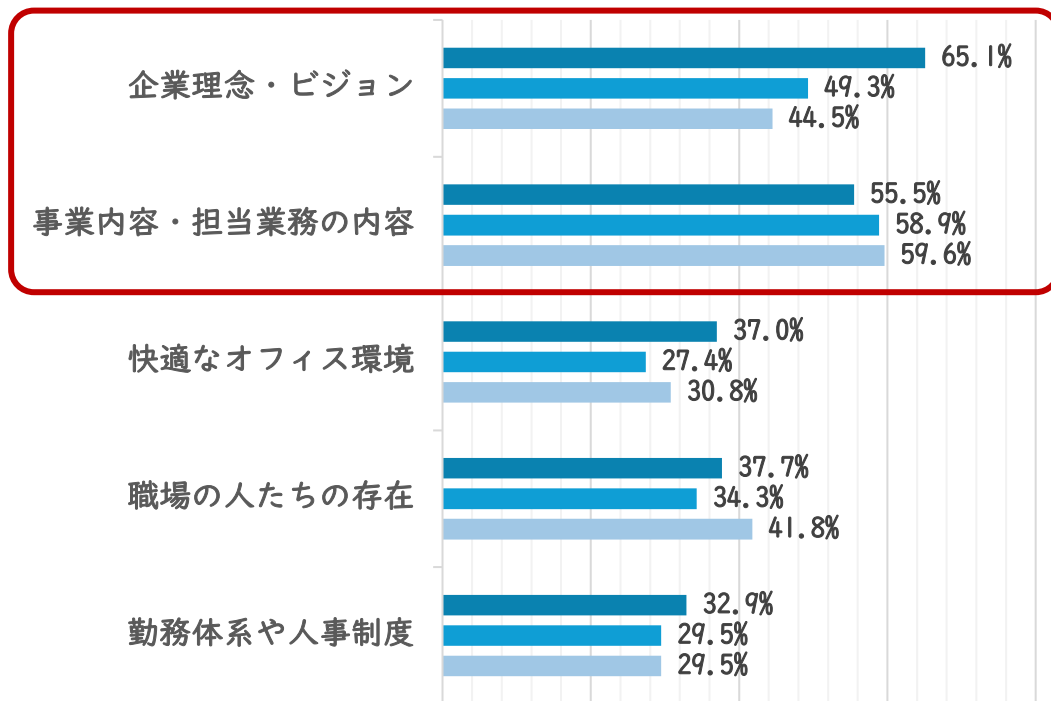
経営層の回答が全体的に「持っています/半数以上は持っています」に集中したことに比べると、従業員の「どちらかといえば持っていない」「持っていない」という回答は大きい傾向となりました。両者間にある微妙な認識のズレから、経営層の認識以上にエンゲージメントの向上を図る施策の必要性が高いことが考察できる結果となっています。

経営層と従業員のそれぞれが考える従業員エンゲージメント

Q. 各項目に関してどの要素が影響するか、重要だと思うことをすべてお答えください(複数回答)。

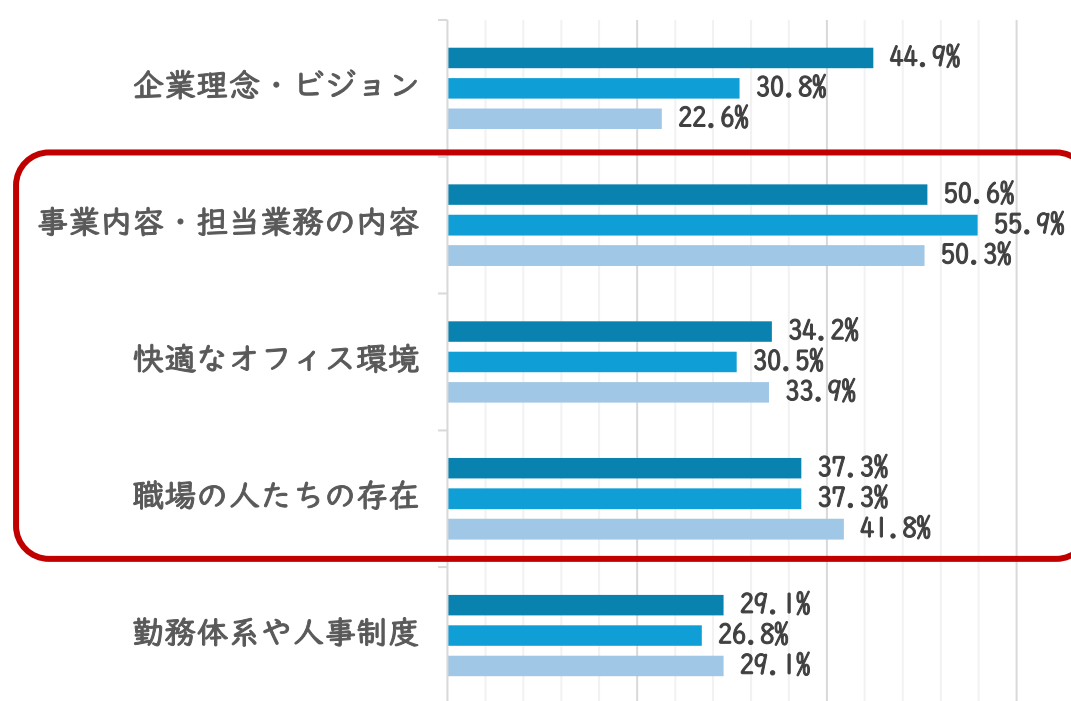
経営層
146名

- 自身の勤める会社への誇りや愛着を持つこと
- 所属する組織の目標達成に向けた貢献意欲を持つこと
- 担当業務へのやりがい、成長や貢献の実感を持つこと



従業員
354名

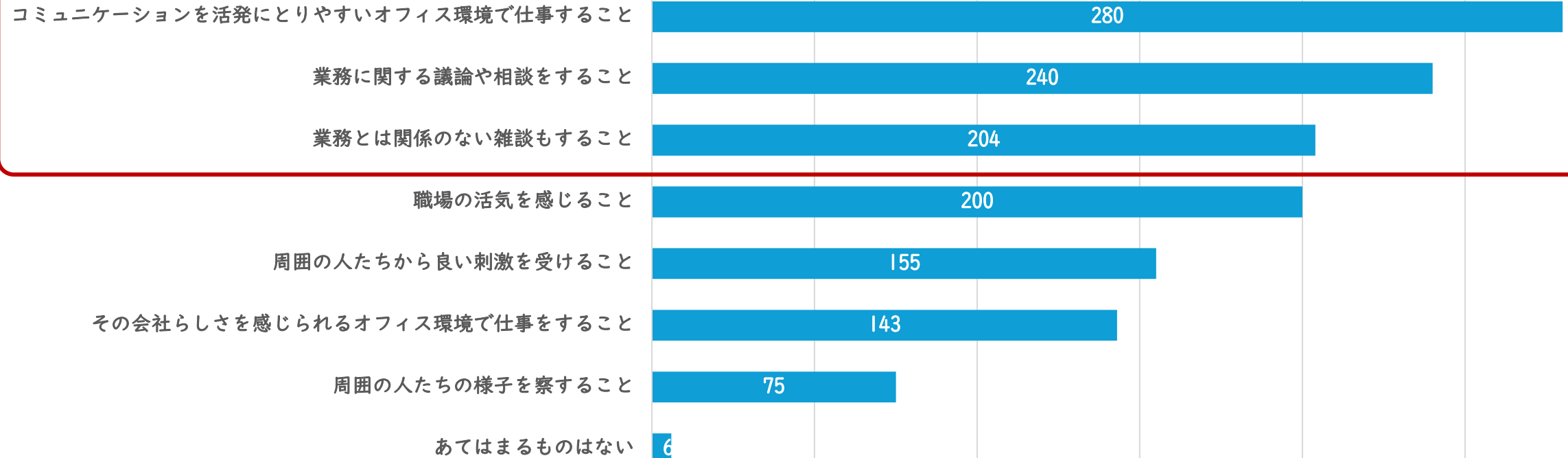
- 自身の勤める会社への誇りや愛着を持つこと
- 所属する組織の目標達成に向けた貢献意欲を持つこと
- 担当業務へのやりがい、成長や貢献の実感を持つこと



経営層・従業員とも「事業内容・担当業務の内容」に多くの回答が集中しました。また経営層は「企業理念・ビジョン」の回答が多かったのに対し、従業員は「企業理念・ビジョン」だけでなく「職場の人たちの存在」「快適なオフィス環境」などの項目も同等もしくはそれ以上に影響力が高いとの回答がありました。従業員に共感を得られるような形で企業の考えを示すことに加え、コミュニケーションや職場環境に対する配慮の姿勢も重要度が高いと言えます。

従業員エンゲージメントにつながる快適なオフィス環境

Q. 「快適なオフィス空間」のヒントをさらに探るべく、以下の質問を実施した。
意欲的に仕事を進める上で、何が必要だと思いますか？(n=500／複数回答)



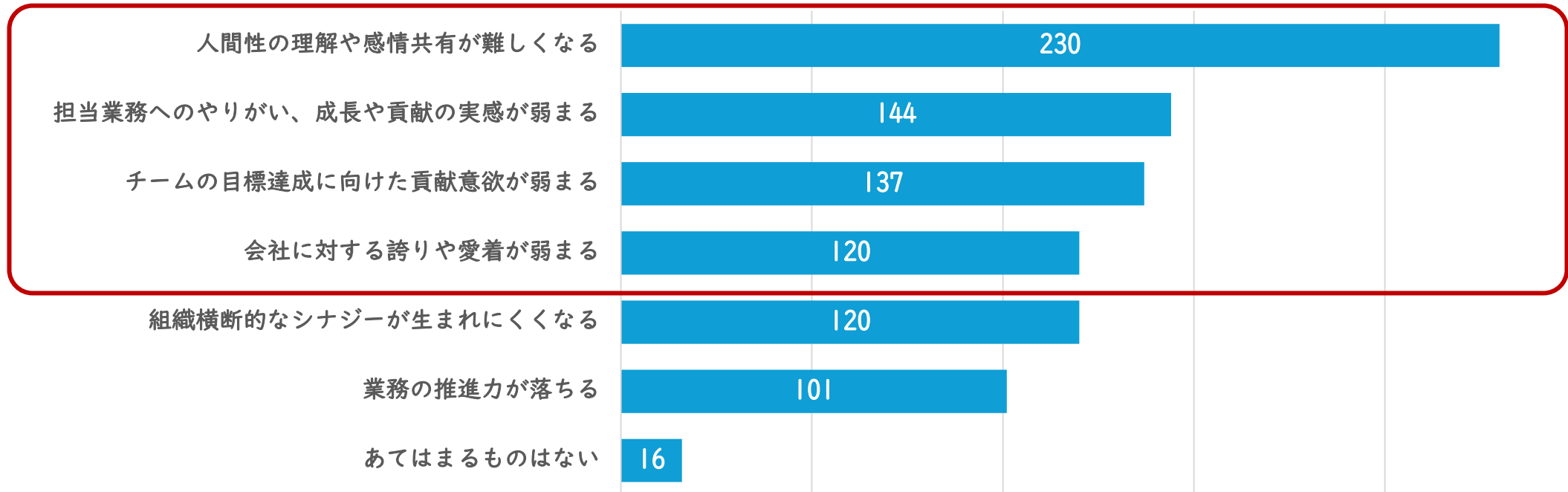
意欲的な仕事時に必要な内容として最も多くの回答が集まったのは「コミュニケーションを活発に取りやすいオフィス環境」であり半数以上の回答数が集まりました。続く回答としても「議論や相談」「雑談」といったリアルな交流の必要性に関する回答が選ばれています。

リアルな交流を活発に促すオフィス環境が意欲的に仕事を進めるために必要であり、快適なオフィス空間を構成する重要な要素であることを再認識する結果となっています。

リモートワークによる従業員エンゲージメントへの影響

コロナ禍を機に導入・定着が進むリモートワーク。実際に職場で発生する影響について深堀する為、以下の質問を実施した。

リモートワークの導入による出勤頻度の減少やオンライン上でのコミュニケーションが増えた際、どのような影響があると思いますか？（n=500／複数回答）



リモートワーク導入が従業員エンゲージメントにどのような影響があるかを測る質問に対し、最も集中した回答は「人間性の理解や感情共有が難しくなる」でした。これは人間性にフォーカスした最もコアなコミュニケーションに対する懸念です。コミュニケーションへの懸念は、仕事・チーム・会社へのエンゲージメントの低下にも直結する可能性が高く、リモートワーク導入を成功させるにはオフィスでのリアルな交流をより意識的に促進する施策が必要と考えられます。

「経営層(施策を考える側)」と「従業員(施策を受ける側)」を切り分けて調査することで、経営層が捉えている以上にエンゲージメント向上を図る施策が必要となる可能性が高いことが分かりました。

両者間にあるエンゲージメントに対する微妙な認識のズレが、設問により浮き彫りとなったことが背景にあると考えられます。

経営層が「企業理念・ビジョン」を重視する傾向が高かったことに対し、従業員は「企業理念・ビジョン」だけでなく「職場の人たちの存在」「快適なオフィス環境」などの項目も同等もしくはそれ以上に重視する傾向が見りましたが、これはコミュニケーションやオフィス環境の「イゴコチ」に対する経営層の配慮が求められている裏付けとも言えると考えられます。

経営層として、企業理念・ビジョンを従業員ひとりひとりの仕事や行動に紐つくような共感を得られる形で発信すること、職場の人達のリアルな交流でコミュニケーションを促進すること、快適なオフィス環境を追求することなどが、従業員エンゲージメントの向上に繋がる重要な要素であると言えます。

プラスとしてはこれからもより良い「イゴコチ」を実現するために何ができるかを探索し、お客様へ提案していきたいと考えています。

オフィス移転・リニューアルのご相談に関するお問合せはこちら
<https://kagu.plus.co.jp/contact/support/>

PLUS Furniture Company

無断配布・再配布・編集を禁止します。
Copyright PLUS Corporation, All rights reserved.