



社労士 NEWS>>>

>>> 2023.5

発行 >>>

社会保険労務士法人 キシモト人事労務

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-3-8 第5スカイビル402号

TEL/FAX 03-6804-3901 Mail info@kishimoto-sr.jp

CONTENTS >>>

1. 職場改善 > 従業員エンゲージメントの向上のために
2. 職場改善 > オンラインコミュニケーションの円滑化
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスリポート

1. 職場改善

従業員エンゲージメントの向上のために

昨今、多くの企業が人材流出、人材不足に苦慮しており、少子高齢化と人口減少が顕著になった社会において、採用を含めた人材確保が難しい状況になっています。こうしたことから、「人材マネジメント」に特化した課題を克服するために、エンゲージメントへの関心が高まっています。

ここでの「エンゲージメント (engagement)」は、従業員の会社に対する愛着や思い入れの意味合いとなります。従業員が仕事に没頭し、モチベーションを感じている「エンゲージメントが高い状態」は、企業の業績向上や従業員の定着に大きな効果があります。

本稿では、企業におけるエンゲージメントの実態を把握し、エンゲージメントを向上させるための主な施策をご紹介します。

1. エンゲージメントの現状

2022年度(2021年12月～2022年11月)に㈱ヒューマネージが実施したエンゲージメント・サーベイ(68,659名のデータ)の分析結果によると、若年層(20代)の社員のエンゲージメントが最も低く、年代が上がるほどエンゲージメントが高くなっています。

さらに、エンゲージメントの3つの状態(楽しみ／興味・関心／意義)について、年代別に見ると、特に20代、30代の若手従業員は、仕事に対して、「興味・関心」と「意義」は感じられているが、「楽しみ」は感じられていないという状態であると読み取れます。

■エンゲージメント状態(詳細)

- 1.0 「あてはまらない」状態、もっとも注意を要する状態
- 3.0 「どちらでもない」状態
- 5.0 「あてはまる」状態、もっとも良好な状態

	全体	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50 歳以上
楽しみながら 仕事に取り組んでいる状態	2.88	2.63	2.71	2.91	3.09
興味・関心をもちながら 仕事に取り組んでいる状態	3.72	3.60	3.71	3.76	3.78
仕事に取り組む理由・意義を感じて 仕事に取り組んでいる状態	3.63	3.57	3.54	3.61	3.71

■ <2.4< ■ <2.6< ■ <2.8 < ←平均得点→ 3.2< ■ <3.4< ■ <3.6< ■

※㈱ヒューマネージ「エンゲージメント・サーベイの分析結果」

2. エンゲージメント向上の施策

従業員のエンゲージメントを向上させるには、企業の現状に応じてさまざまな方法が考えられます。このことから、まずは従業員が仕事に対して、どのような

意識を持ち、会社にどのような印象を持っているのか、社内アンケートなどにより、現状把握することが大切です。そのうえで、現状に応じて次のような施策を講じることが有効です。

■エンゲージメントを向上する施策例

①経営層からのメッセージ発信

社長や経営者から、企業理念や今後の展望についてメッセージを伝え、会社全体で統一されたビジョンを共有する。

②相応しい人事評価制度の構築

従業員に不公平感を感じさせない納得感のある評価基準を設け、客観的で明確な人事評価制度を構築する。

③コミュニケーションの活性化

従業員がオープンに意見を言い合える風通しの良い企業風土を形成し、心理的安全性を高め、会社への帰属意識の向上を図る。

④快適に働ける職場環境の構築

従業員が各々に適した業務に就けるよう適材適所の配置を行い、全ての従業員が健全に働けるように労働環境を整備する。

⑤ワークライフバランスの向上

家事や育児・介護との両立ができる働き方の改革や福利厚生充実を図り、プライベートも大事にしながら働ける会社にする。

3. さいごに

2023年3月期決算以降、上場企業などを中心に人的資本情報の開示が義務化され、「エンゲージメント」は、開示が望ましい19項目のひとつにも挙げられました。このように「エンゲージメント」は、人材マネジメントにおける重要な概念としてその立ち位置を強めています。

人材の流動化や労働力人口の減少で人材の確保が難

しくなっている現代において、企業と従業員の関係性を深め、生産性や定着率の向上を目指す取り組みは、企業が成長するための最優先課題の一つと言えるかもしれません。エンゲージメントを向上させるためには、現在の状況を大きく見直して改善を図る必要があります。そのことから、自社に足りないノウハウなどは外部の専門家のアドバイスを受けながら進めると良いでしょう。

2. 職場改善

オンラインコミュニケーションの円滑化

コロナ禍において職場の勤務形態が多様化し、さまざまな分野で働き方や業務の質・量が大きく変化しました。この変化は、職場でのコミュニケーションにおいても多くの影響を及ぼしています。特に、テレワークやオンライン会議などの急速な普及により、オンラインコミュニケーションが日常化して、経費削減や生産性向上といったメリットが生まれる一方で、意思疎通がうまくいかず、認識や理解のズレを起こすというデメリットも発生しています。

本稿では、コミュニケーションの実態と課題をもとに、オンラインコミュニケーションを円滑化するための手法をご紹介します。

1. コミュニケーションの実態と課題

(株)ラーニングエージェンシーの「社会人のコミュニケーションにおける「認識や理解のズレ」実態調査」によると、職場のコミュニケーションにおいて、約9割の方が「認識や理解のズレ」が発生していると回答。また、「認識や理解のズレ」により、8割以上の方が、職場で困ったことが「よくある・たまにある」

と回答しています。

メール、ビジネスチャット、社内SNSやリモート会議などを利用したコミュニケーションは、表情や仕草、声の質量や口調など、リアルなコミュニケーションで伝わるニュアンスや雰囲気、空気感が薄れ、意思疎通が取りづらくなっています。これらが認識や理解のズレを発生させる一つの要因と言えます。

あなたの職場では、同じ話を聞いたり資料を見たりした際に発生するコミュニケーションにおける「認識や理解のズレ」は発生していますか？

発生している	88%
そのようなことはない	5%
わからない	7%

コミュニケーションにおける「認識や理解のズレ」によって、仕事で困ったことはありますか？

よくある・たまにある	83%
ほとんどない・全くない	15%
わからない	2%

※(株)ラーニングエージェンシー「社会人のコミュニケーションにおける「認識や理解のズレ」実態調査

2. オンラインコミュニケーションを円滑化する手法

オンラインコミュニケーションをスムーズに行い、十分な意思疎通を図り、コミュニケーションのすれ違い

いや誤解を避けるための主な解決方法をコミュニケーションのシーン別にご紹介いたします。

①テキストコミュニケーション：メールやビジネスチャットなど

適切な絵文字やスタンプを利用する。自分の感情や状況を相手に伝えやすくなります。送信する相手(上司や顧客)には、十分に配慮した上で、利用します。

②ボイスコミュニケーション：スマホ電話や通話アプリなど（声のみ）

声のトーンや大きさに注意する。トーンを上げて明るい雰囲気を出したり、適度な大きさではっきり話したりすると、気持ちや意図を伝えやすくなります。

③ビデオコミュニケーション：Web会議システムやビデオ通話など

普段よりもリアクションを大きくする。Web会議では、表情を普段より豊かにし、相槌を大きくしたり、笑顔を心がけたりすると感情が伝わりやすくなります。

④その他共通事項

言い回しや伝え方に気を付ける。／伝える情報の量と質を調整する。／雑談をする時間をとる。／コミュニケーションの機会を積極的に設ける。

3. さいごに

オンラインによるコミュニケーション、とりわけWeb会議では、会議を円滑に進めるための技法の「ファシリテーションスキル」も注目されております。

Web会議においては、出席者の発言を促しながら、多様な意見を理解・整理し、重要なポイントを引き出しつつ、議論を広げ、議論の収束、合意形成をサポート

トしていくことを指します。このようなスキルは、通常業務を進めるうえでも役に立つものとなりますので、社内で学ぶ機会をつくることも一案でしょう。

職場のコミュニケーションに課題を感じている企業におかれましては、本稿を参考にさせていただきながら、コミュニケーション手法を見直してみたいかがでしょうか。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「従業員エンゲージメントの向上のために」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 人的資本情報の開示とはどのようなことなのでしょうか？

A. 自社人材を資産と捉え、その資産についての情報をさまざまなデータや指標を用いて示すことです。前述のとおり義務化されているのは、上場企業など一部となりますが、人材戦略上、取り組みを進めるに越したことはありません。参考として、上場企業等に義務化される開示項目を以下にご紹介します。

人材育成	リーダーシップ、育成、スキル／経験
エンゲージメント	エンゲージメント
流動性	採用、維持、サクセッション
ダイバーシティ	ダイバーシティ、非差別、育児休業
健康・安全	精神的健康、身体的健康、安全
労働慣行	労働慣行、児童労働／強制労働、賃金の公平性、福利厚生、組合との関係
コンプライアンス	コンプライアンス／倫理

3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00664 (全 12 ページ)	外国人労働者に活躍してもらうコツ 現場担当者が定着・戦力化する方法をアドバイス	・外国人労働者に活躍してもらうには ・外国人労働者が働きやすい社内体制や関係性を構築する ・業務を通じて、夢をかなえるスキルを磨ける環境を与える ・最初から外国人労働者を中心にしたチーム作りをする 等
#00665 (全 5 ページ)	ルール違反ではないが 態度が悪い社員のマネジメント	・社員のための取り組みがかえってマイナスに……？ ・社員が生意気になるパターンは 2 つある ・大きなメッセージと小さなつづやきを組み合わせる ・職務記述書（ジョブディスクリプション）も活用する
#40066 (全 7 ページ)	【業務効率化】便利だけど万能ではない 「エクセル管理」を見直そう	・エクセル管理には限界がある ・エクセル管理から脱却するには ・参考：円滑なデータ活用は社内ルールの標準化から 等
#98025 (全 7 ページ)	税理士が注目する 2023 年度の税務 3 大ニュース	・2022 年度・2023 年度の 3 大ニュース ・2022 年度の総括 ・2023 年度の主なニュース ・今後の対応について
#98026 (全 8 ページ)	弁護士が注目する 2023 年度の法務 3 大ニュース	・2022 年度・2023 年度の 3 大ニュース ・2022 年度の総括 ・2023 年度の主なニュース ・今後の対応について

お気軽にご用命ください

TEL/FAX >>> 03-6804-3901
Mail >>> info@kishimoto-sr.jp

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。