

従業員満足より従業員エンゲージメント

“

人的資本”という言葉をよく見聞きするようになりました。

これは、企業価値の主要な決定因子が有形資産から無形資産に移行していることに因ります。その無形資産の中でも“人的資本”は経営の根幹となるものです。

政府も早ければ2023年3月期の有価証券報告書から、企業に人的資本情報の開示を義務付ける方針です。対象は当面は4000社程度となりそうですが、いずれは全ての会社に対応する必要が出てくるでしょう。

経済産業省によると“人的資本経営”とは、以下の通りです。

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方

そして、その人的資本経営において、極めて重要なものが“従業員エンゲージメント”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・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること（人材版伊藤レポート）

確かに、上記のような従業員が増えれば増えるほど、人材の価値は引き出され、企業価値向上につながるでしょう。

実は、従業員満足（ES）と職務成果の関係は必ずしも明確ではないことが明らかになっています。したがって、今後は従業員エンゲージメントがさらに注目され、その高低が、企業発展の大きなポイントとなります。

従業員エンゲージメントは2つの内容があります。

<内容1>企業が目指す姿や方向性を、従業員が理解・共感している。

ソニーの吉田CEOも「社員一人ひとりの人生において、ソニーが情熱をかける対象になりうるか、という問い。つまり、ソニーのPurpose（存在意義）に共感するかが重要である」と述べています。

しかし、現実はどうでしょう。経営理念・存在意義・経営ビジョン・経営方針に真に共感している従業員がどのくらいいるのでしょうか。多くの企業では、日々の業務に忙殺され、理念や存在意義が語られることは少ないのではないのでしょうか。

<内容2>達成に向け、自発的に貢献しようという意識を持っている。

これも現実には“自発的”の逆、“受け身、指示待ち、言われたことしかしない”等が多いのではないのでしょうか。

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