

エンゲージメント向上



従業員エンゲージメントの理解

エンゲージメントとは・なぜ今エンゲージメントが重要か・エンゲージメントサーベイの活用法・エンゲージメント向上の効果 を扱い、組織活性化の進め方を整理します。

実施時間

最小: 45分～
推奨: 4時間程度

実施形式

オンライン / 対面 / ハイブリッド /
LMS / eラーニング

対象者

人事・組織開発担当 / 管理職

試作版です。掲載・カスタマイズに関するご相談はお気軽にどうぞ。

講座概要 / 対応可能形式

講座概要

エンゲージメントとは・なぜ今エンゲージメントが重要か・エンゲージメントサーベイの活用法・エンゲージメント向上の効果 を扱い、組織活性化の進め方を整理します。

対応可能形式	カスタマイズ可能項目	受講環境
<ul style="list-style-type: none">オンライン対面ハイブリッドLMS / eラーニング	<ul style="list-style-type: none">対象者・階層に応じた内容調整研修時間（実施時間からの拡張・短縮）実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）業界別ユースケースの差し替え社内ルール・既存制度への反映演習データ・事例の差し替え	<ul style="list-style-type: none">オンラインツール: Zoom / Google WorkspacePC（カメラ・マイクが利用できる環境を推奨）詳細な受講環境は実案件のヒアリング後に調整します。

上記は講師として対応可能な共通条件です。講座個別の確定仕様ではなく、実案件ではヒアリング後に調整します。



カリキュラム概要

Unit 1

エンゲージメントとは（満足度との違い）

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 2

なぜ今エンゲージメントが重要か

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 3

エンゲージメントサーベイの活用法

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 4

エンゲージメント向上の効果

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

本ページは各ユニットの見出しのみを掲載しています。ユニットごとの全項目は後続の「詳細カリキュラム Unit X」ページに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は実案件のヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 1

エンゲージメントとは（満足度との違い）

- ・ エンゲージメントとは：「会社への愛着と貢献意欲」
- ・ なぜ今「満足度」ではなく「エンゲージメント」なのか
- ・ 脳科学の「報酬系の違い」：満足と熱意は別物
- ・ 満足度 vs エンゲージメント：決定的な違い
- ・ 満足度：「不満がない」状態（受動的）
- ・ エンゲージメント：「貢献したい」状態（能動的）
- ・ 心理学の「ワーク・エンゲージメント」：活力・熱意・没頭
- ・ 活力（Vigor）：エネルギーが溢れている
- ・ 熱意（Dedication）：仕事に誇りと情熱を持つ
- ・ 没頭（Absorption）：時間を忘れて集中する
- ・ 「満足しているが辞める社員」の謎
- ・ 満足度が高くてもエンゲージメントが低いと離職
- ・ 行動経済学の「現状維持バイアス」：満足は惰性を生む
- ・ エンゲージメントが高い社員の特徵
- ・ 自ら考える・提案する・助け合う・成長意欲が高い
- ・ エンゲージメントが低い社員の特徵
- ・ 言われたことだけやる・無関心・転職を考えている
- ・ 脳科学の「ドーパミン」：エンゲージメントが意欲を生む
- ・ 組織へのエンゲージメント vs 仕事へのエンゲージメント
- ・ 「会社が好き」と「仕事が好き」は違う
- ・ 両方が高い状態が理想：会社も仕事も好き
- ・ エンゲージメントの誤解：「働かせすぎ」ではない
- ・ 実践ワーク：自分のエンゲージメント度をチェックしよう

Excel「計画書ver2」G列のライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 2

なぜ今エンゲージメントが重要か

- ・ エンゲージメントが注目される3つの背景
- ・ 背景1：人材不足・採用難の時代
- ・ 「採用より定着」：辞めさせない経営
- ・ 背景2：働き方の多様化（リモート・副業）
- ・ 「目が届かない」からこそ内発的動機が必要
- ・ 背景3：Z世代の価値観（意味・成長・承認）
- ・ 「やりがい」を求める世代
- ・ 脳科学の「内発的動機づけ」：強制では動かない時代
- ・ エンゲージメントの効果：企業に何をもたらすか
- ・ 効果1：生産性向上（17%アップ）
- ・ Gallup調査：エンゲージメント高い企業は利益率が高い
- ・ 効果2：離職率低下（31%ダウン）
- ・ 採用コスト・育成コストの削減
- ・ 効果3：顧客満足度向上（10%アップ）
- ・ 社員の笑顔が顧客を引き寄せる
- ・ 心理学の「感情の伝染」：幸せは伝播する
- ・ 効果4：イノベーション創出（創造性の向上）
- ・ エンゲージメントが高いと新しいアイデアが生まれる
- ・ 効果5：業績向上（売上・利益の増加）
- ・ 「人」が企業の競争力を決める時代
- ・ 行動経済学の「複利効果」：小さな改善が大きな成果に
- ・ 日本のエンゲージメントは世界最低レベル
- ・ Gallup調査：日本は139カ国中132位
- ・ だからこそ伸びしろがある：今がチャンス
- ・ 実践ワーク：エンゲージメント向上で得られる効果を書き出そう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 3

エンゲージメントサーベイの活用法

- ・ エンゲージメントサーベイとは：組織診断ツール
- ・ 「見えない」を「見える化」する技術
- ・ 脳科学の「測定効果」：測ると意識が変わる
- ・ なぜサーベイが必要なのか：感覚ではわからない
- ・ 「うちの社員は元気だ」は思い込みかもしれない
- ・ サーベイで測る5つの要素
- ・ 1. 会社への愛着・誇り
- ・ 2. 仕事へのやりがい・熱意
- ・ 3. 成長実感・キャリア展望
- ・ 4. 上司・同僚との関係性
- ・ 5. 働く環境・制度の満足度
- ・ 心理学の「Q12」：Gallupの12の質問
- ・ 「仕事で最高の自分を出せるか」など
- ・ eNPS (employee Net Promoter Score)：推奨度測定
- ・ 「この会社を友人に勧めたいか」0-10点
- ・ 行動経済学の「口コミ効果」：推奨意欲が本音
- ・ サーベイの実施方法：匿名・定期・簡潔
- ・ 匿名性の担保：本音を引き出す
- ・ 定期実施：年2回以上で変化を追う
- ・ 簡潔な質問：15分以内で終わる
- ・ 脳科学の「回答疲れ」：長すぎると適当になる
- ・ サーベイ結果の分析：スコアの見方
- ・ 全体平均・部署別・年代別・経年変化
- ・ ヒートマップで問題を可視化
- ・ フリーコメントの重要性：数字に表れない声
- ・ テキストマイニングで傾向を掴む
- ・ サーベイ後のアクション：やりっぱなしはNG
- ・ 結果共有→対話→改善施策→再測定のサイクル
- ・ 実践ワーク：自部門でミニサーベイを実施してみよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 4

エンゲージメント向上の効果

- ・ エンゲージメント向上がもたらす10の効果
- ・ 「人が変わると会社が変わる」の真実
- ・ 脳科学の「ポジティブ連鎖」：良い循環が生まれる
- ・ 効果1：生産性の劇的向上（最大20%アップ）
- ・ 同じ時間でより多くの成果を出す
- ・ 効果2：創造性の発揮（新商品・サービス開発）
- ・ 「もっと良くしたい」のアイデアが溢れる
- ・ 心理学の「フロー状態」：没頭が創造を生む
- ・ 効果3：離職率の大幅低下（採用コスト削減）
- ・ 1人の離職コストは年収の2-3倍
- ・ 効果4：顧客満足度の向上（リピート率アップ）
- ・ 幸せな社員が幸せな顧客を作る
- ・ 行動経済学の「サービスプロフィットチェーン」：社員→顧客→利益
- ・ 効果5：欠勤率の減少（健康経営）
- ・ エンゲージメントが高いと病気になりにくい
- ・ 効果6：品質の向上（ミス・クレームの減少）
- ・ 「適当にやる」がなくなる
- ・ 脳科学の「注意力」：集中すればミスが減る
- ・ 効果7：安全性の向上（事故の減少）
- ・ 「自分ごと」として考えるから注意深くなる
- ・ 効果8：協調性の向上（チームワーク強化）
- ・ 「一緒に頑張ろう」の雰囲気
- ・ 効果9：企業ブランドの向上（採用力強化）
- ・ 「働きたい会社」として選ばれる
- ・ 効果10：業績の持続的成長（長期的な競争力）
- ・ エンゲージメントは「投資」：必ずリターンがある
- ・ ROI（投資対効果）：エンゲージメント向上の費用対効果
- ・ 実践ワーク：エンゲージメント向上の効果を数値化してみよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

ユニット一覧

UNIT 1 エンゲージメントとは（満足度との違い）

- エンゲージメントとは：「会社への愛着と貢献意欲」
- 満足度が高くてもエンゲージメントが低いと離職
- エンゲージメントの誤解：「働かせすぎ」ではない

UNIT 2 なぜ今エンゲージメントが重要か

- エンゲージメントが注目される3つの背景
- 採用コスト・育成コストの削減
- だからこそ伸びしろがある：今がチャンス

UNIT 3 エンゲージメントサーベイの活用法

- エンゲージメントサーベイとは：組織診断ツール
- 「この会社を友人に勧めたいか」0-10点
- 結果共有→対話→改善施策→再測定のサイクル

UNIT 4 エンゲージメント向上の効果

- エンゲージメント向上がもたらす10の効果
- エンゲージメントが高いと病気になりにくい
- ROI（投資対効果）：エンゲージメント向上の費用対効果



研修スタイル / 講師 / 相談

講師として対応可能な範囲

実施形式: オンライン / 対面 / ハイブリッド / LMS / eラーニング 最小実施: 45分～（要点を絞った導入構成） 推奨実施: 4時間程度（1ユニット1時間目安 / 詳細カリキュラム・演習を含む構成）（カスタマイズ相談例）・ 対象者・階層に応じた内容調整・ 研修時間（実施時間からの拡張・短縮）・ 実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）・ 業界別ユースケースの差し替え・ 社内ルール・既存制度への反映・ 演習データ・事例の差し替え（実施前ヒアリングで調整する項目）・ 対象者の階層 / 前提知識・ 受講環境・ 配信ツール・ 演習データ・ 社内固有事例の差し替え※ 本資料はカリキュラム設計例です。最小実施では要点を絞って扱い、詳細カリキュラム・演習を含む場合は、1ユニット1時間を目安に、対象者・目的・実施形式に応じて時間配分を調整します。

講師プロフィール

氏名: 準備中 経歴サマリ: 準備中 強み: 準備中 登壇可能講座: 52 件 / 13 カテゴリ

この講座をベースに、貴社向けカスタマイズをご相談いただけます。

お問い合わせ / カスタマイズ相談はサイトのお問い合わせ欄からご連絡ください。