



# 働きがいのある 職場づくりのために

従業員の定着

生産性の向上

本冊子は、働きがいのある職場づくりのヒントとしていただくために作成したものです。働きがいに関する概念として近年注目度が増しているエンゲージメントについて、その概要や、企業がエンゲージメント向上に取り組む意義に加え、具体的な取組事例などを紹介しています。企業の皆様が自社にあった取組を検討する一助となれば幸いです。

## 1. エンゲージメントとは

「エンゲージメント」には、代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。

ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。

### ■ ワークエンゲージメント ■

仕事のやりがい（誇り）

仕事への熱意

仕事から得る活力

個人と仕事との  
関係に着目



一方で、従業員エンゲージメントは企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思えることは、仕事そのものへの誇りと同様に大切です。

### ■ 従業員エンゲージメント ■

組織が目指す  
方向性への理解

個人と組織の  
方向性の重なり

組織への貢献意欲

個人と組織との  
関係に着目



## 2. なぜエンゲージメント向上に取り組むのか

エンゲージメント向上によって、主に以下3つの効果が期待できます。

- ✓ 組織に対する従業員からの信頼が高まる
- ✓ 従業員の能力が最大限に発揮される
- ✓ 従業員が健康に・活き活きと働き続けられる

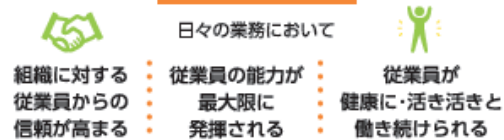
これにより、従業員の定着や、生産性の向上などが期待できます。

なお、エンゲージメント向上は、企業規模の大小を問わず重要な取組です。

次のページでは、どのようにエンゲージメント向上に取り組むのかを紹介します！

### エンゲージメント向上

#### 効果



#### 意義

