

ワークショップ 部下のワークエンゲージメントを高める上司像



HRエンゲージメント 代表 安徳勝憲
antoku0412@gmail.com

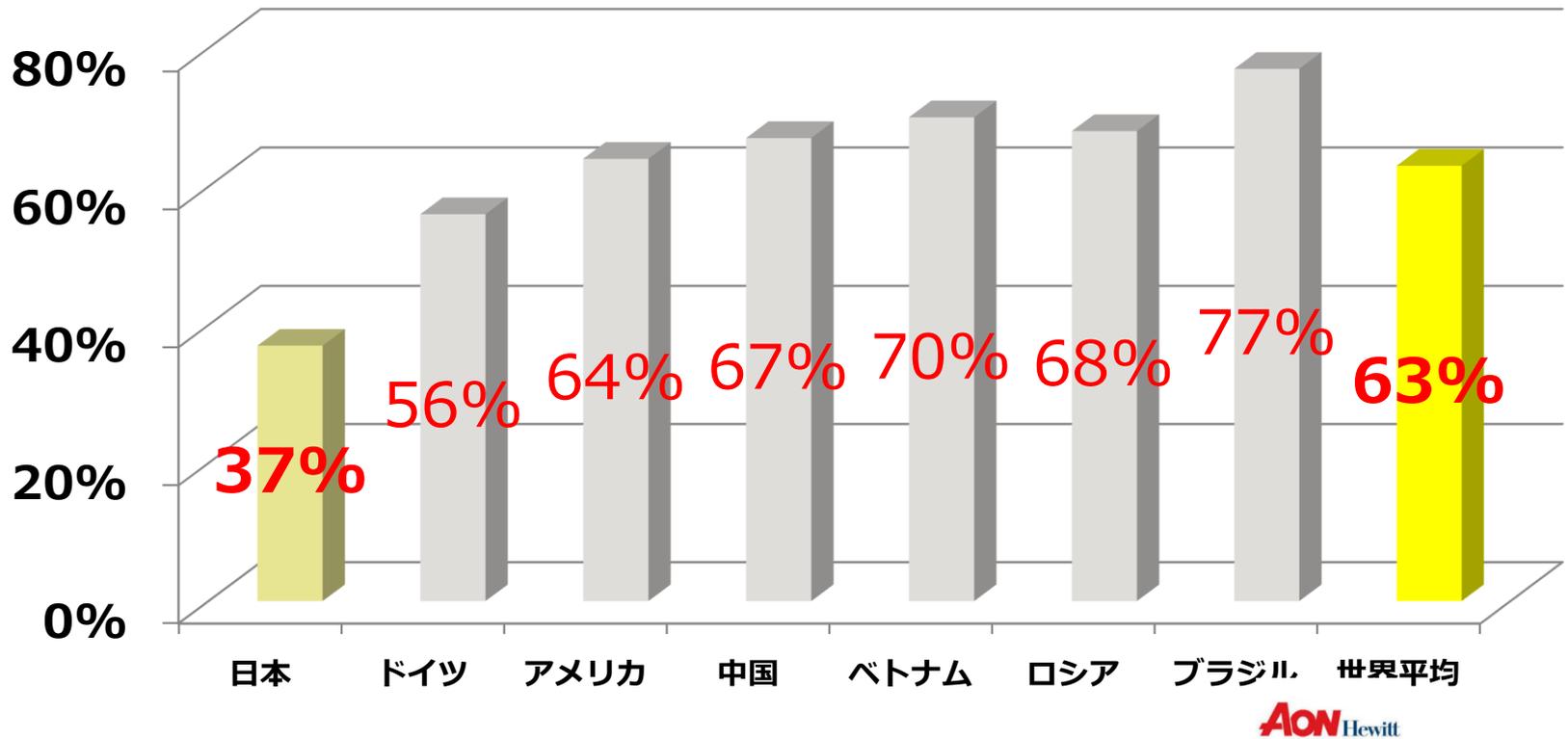
ワークエンゲージメントの定義

「従業員が自分の仕事に誇りを持ち（熱意）、仕事にエネルギーを注ぎ（没頭）、仕事から活力を得て生き生きしている（活力）状態」

ユトレヒト大学W. B. シャウフェリ教授

一部のやる気のある従業員に仕事のしわ寄せが行ってしまい、「燃え尽き」あるいは「離職」につながる危険性を防ぐ研究から派生した。

ワークエンゲージメント国際比較 (2)



社員のワークエンゲージメントに最も影響与える四つのマクロ要因

マクロ要因	主要な要因
① 企業の将来性が明るい。	
② 尊敬できる上司がいる。	

マクロ要因	主要な要因
③ 仕事が面白く、自分の能力が 高められる。	
④ 会社が従業員と地域コミュニ ティーに真正面から向き合っ ている。	

世界標準のワークエンゲージメント向上施策（トップ3）

ハーズバーグの衛
生・動機付け理論

1. 報奨と評価

社員は給与に関し、額と同じくらい社員間の公平さに大きな関心を持っている。

2. 社員が重視する価値の提供（**表明**と実現）

公正 親密 信頼 昇進の機会 支援

3. 幹部社員のリーダーシップ

現在のような変革の時代には、社員は直属の上司よりも幹部社員の言動を注視している。

ワークエンゲージメントが高いホテル従業員（沖縄）の実例



ワークエンゲージメントを高める上司像

アンケート → ワークシヨップ



SUCCESS ROADMAP

組織内ワークエンゲージメント 向上のロードマップ

= 8つのステップ =

VIII PDCAサイクルをまわし続ける。

PDCA – Lean Kaizen

