

「時代に選ばれる企業になるためのエンゲージメントセミナー」

「人材不足」は現代の多くの企業が抱える課題です。このセミナーは、人材関連の課題解決に向けた「エンゲージメント」の重要性について理解を深めるものです。

1. 個人を取り巻く現状

高齢化、ライフステージの多様化、キャリア選択肢の広がりにより、現代では個々の事情に配慮した労働環境の整備や制度の充実が求められています。さらには、企業としても急速なIT技術の進化に対する個人の危機感を理解し、変化に適応できる学びの場の提供や学びを活用する場が求められます。

2. 企業を取り巻く現状

転職や副業、働き方の多様化など、従来の考え方に固執せず、世の中の変化に柔軟に適応できる企業が選ばれています。人材不足の解消のためには、今まで即戦力と考えていた人材とは異なる、「多様な人材」に活躍してもらう必要があります。

3. エンゲージメントが注目される背景

「人的資本経営」という考え方があります。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の向上につなげる経営のあり方です。変化の激しい社会の中で、人材に対して改めて注目が集まっています。人材育成にかかる費用を「コスト」ではなく「投資」と考える上で、エンゲージメントは企業における人材戦略の中で重要視されるものです。

4. エンゲージメントとは

エンゲージメントは、会社と従業員の間で信頼関係が構築された状態を指すものです。会社と個人は対等な関係であり、会社は個人の自己実現の場とし、個人は会社へ貢献しようとする意欲を持ちます。

エンゲージメントには、「従業員エンゲージメント」と「ワークエンゲージメント」があります。

従業員エンゲージメント：組織・企業と従業員との信頼感

ワークエンゲージメント：仕事へ没頭していること・仕事への誇りとやりがい

「キャリア自律」という考え方があります。自分の判断軸を持ち、自分で主体的にキャリアを考えて行動することを指すものです。キャリア自律が高い人はワークエンゲージメントを始め、企業における様々な場面で成果を出しているという結果が出ており、調査結果では、エンゲージメントの向上が営業利益率や労働生産性の向上に寄与することが示されています。

5. エンゲージメントを高める施策例

以下の施策を通じて、エンゲージメントの向上が期待できます。

- リスキリング
- フレックスリモートワーク
- キャリアカウンセリング
- サバティカル休暇
- lon1
- 他社留学・越境体験
- ジョブクラフティング
- 副業・兼業

6. まとめ

時代は変化し、人も変化し、組織も変化しています。個人と企業が柔軟に変化に適応していくことが現代社会で生き残るための鍵です。人材不足への打開策として、従業員の「エンゲージメント」を高めることが効果的であり、そのためには、キャリア自律した人材を採用・育成していくことが近道です。

自社でフォーカスするエンゲージメントの認識合わせからスタートし、自社にとって何が課題か現場従業員とも議論しながら、適切な施策を組み合わせていくことが重要です。