

従業員の貢献意欲を方法を見つける

所要時間 4分

1%：従業員を雇うために賢明な方法を見つける方法

世界の平均と比較して、日本の従業員は、仕事で価値のある婚約、信頼、感覚が欠けています。では、何ができるのですか？

David Whitelaw Reid氏は、折角のレイバー・デーの祝日も返上し、ニューヨークから約10,000マイルも離れた香港への出張にでた。非営利アジア協会のグローバル人材育成イニシアチブのエグゼクティブディレクターとしての仕事は、Fortune 500企業のアジアでの人材獲得見込みへのソリューションを開発し、支援することである。同氏は企業リーダーを集め、アジアでの人材開発や人材の引き止め施策等に積極的に取り組んでいる。特に、ミレニウム世代の活用や女性の管理職への登用などがある。企業リーダーたちに対して、企業文化としての俊敏性やグローバルな思考法を啓蒙していくことがReid氏率いるチームの重要な仕事になる。いくつかの課題は国によってもその重要性は異なる。

最新の研究調査では、日本は他の調査対象国のどこよりも高いハードルに直面していることが分かる。[Steelcase](#)と調査会社[Ipsos](#)が実施した世界的調査によると、日本のワーカーは職場の質に満足している人は少なく、従業員エンゲージメントの低さ、信頼関係や会社の従業員に対する価値の欠如等が明らかで、下記がその特記すべき項目になる。

Steelcaseグローバルレポート：日本

- 1% – 世界平均の13%と比較して) エンゲージメントの高い従業員比率は、調査対象国20カ国のうちで最も低い。
- 61% – 会社への貢献意欲がないと答えたワーカーの比率。世界平均のほぼ2倍。
- 10点中5.4点 – 点中5.4点 – 職場環境の質を評価する数値 (世界平均は6.6点)。調査対象国20カ国うちで最も低い。
- 39% – 会社が従業員の能力を最大限に引き出していると答えたワーカー比率 (世界平均は63%)。調査対象国20カ国のうちで最も低い。
- 34% – 従業員の価値を認め、尊重していると答えたワーカー比率 (世界平均は56%)。調査対象国20カ国のうちで最も低い。

また、[エルンスト&ヤングの2016年グローバルジェネレーションズ調査](#)によると、日本で調査されたフルタイムの労働者は、調査された8つの国の中で最も低い信頼度を誇っていました。従業員の21%のみが雇用主に大きな信頼を得ており、わずか22%が上司とそのチームや同僚に大きな信頼をもたらしました。世界の平均はその2倍以上でした。

これらの要因のすべては、高度に熟練した高価値の人々を、必要な注意を払う必要のある最終的なビジネス上の問題に引きつけ、維持することになります。Reid氏によると、アジアの多くの企業では、現金を使って誘惑し、人々を「ブーメラン効果」に導いています。会社は誰かを雇い、その後はどこか別の場所でもっとお金を払って元の会社に戻します。役割。「ブーメラン効果」に関連する費用は、必ずしも持続可能なわけではありません。

「一部の企業が実現していることは、競争に対抗するための新しい方法を見つける必要があることです。どのように才能の競争に対処していますか？」

DAVID WHITELAW REID | 非営利アジア社会のためのグローバル才能イニシアティブの理事

リード氏は、最善の人材を求めて競争するために、報酬を超えた従業員のエンゲージメント戦術は急速な資本の成長が減退するため、アジアで牽引力を得る可能性が高いと述べています。日本では、その成長はすでに低下していません。しかし、多くのアジア企業は、従業員の関与については未だに初期段階にあります。

「アジアのいくつかの地域では、従業員のエンゲージメントの成熟度については長い道のりがあります。彼らはこれを開発する初期段階にあります」とリードは述べています。

研究は、オフィスにいる人々にさらに関わる方法を明らかにする。SteelcaseのGlobal Reportは、日本の従業員がどのように働いていると感じているか、仕事環境についてどのように感じているか、強い相関関係を示しています。

Steelcase Global Report: Japan

- 55% – 彼らの仕事環境が好きかどうか尋ねられたら反対。20カ国のうち最も高い
- 37% – 社内に十分な会議室があるとします。20カ国で最低。
- 16% – 職場にフォーカスや若返りのためのプライベートスペースがあるとします。20カ国で最低。
- 94% – 決してオフィスから離れないでください。20カ国のうち最も高い

日本のワーカーは依然、デスクに縛られ、かなり多くの人が仕事を最大限にこなすための豊富なスペースがないと答えている。

最近のErnst & Youngの研究調査でも同様の結果がでている。報酬とリーダーシップに対する懸念とともに、この調査で明らかになった従業員と会社間の信頼欠如につながった上位5つの項目の中のひとつが「コラボレーションができない作業環境」であった。

ミレニウム世代になると、この物理的環境に関わるインパクトはより深刻になる。Ernst & Youngの調査によると、日本のミレニウム世代の5つの転職理由の1つは、「チームでの作業を奨励しない職場環境」だった。その数値は71%に達し、過剰な残業と賃金上昇率の低さとほぼ同じである。

この調査を詳しく見ると、Steelcaseのグローバルデザインエキスパートは従業員の関与とサポートの機会を提案しています。1つの戦略：小グループワーク、ソーシャルカフェ、プライバシーの対象となる居住スペース、従業員が行う必要のある仕事を最もよくサポートするスペースを従業員が選択できるようにする大きなチームエリアなど、職場のさまざまなスペースを作成します。

同氏は問題解決に向けて取り組もうとしている世界中の企業リーダーたちやその従業員たちと密接な関係を構築しようとしている。最終的にあなたが引退する時、仕事関係でなくなって悲しく思うのは何ですか？それは人間関係ではないですか？人をつなぎ、最善をつくせるスペースをつくることもたやすものは多いのだ。

最新360研究調査：日本、ブラジル、オーストラリアの従業員エンゲージメント

今回、従業員エンゲージメントと職場環境満足度の関係を探る調査対象国として追加された国は日本、ブラジル、オーストラリアの3カ国です。果たしてどの国の従業員エンゲージメントが最も低いか、また、上記の国々の特筆すべき要点もあわせてご覧ください。

Rebecca Charbauski **Senior Communications Specialist**

Rebecca, an Emmy-winning journalist, reports on global research impacting the places where people work, learn and heal. Over her career, Rebecca spent 17 years covering local and national news events on television and a variety of digital platforms. She directed a digital news group in Kansas City for three years before becoming news director in Grand Rapids, Michigan for more than five years. Prior to Steelcase, Rebecca worked with one of the four largest media groups in the United States to coordinate news coverage among 48 newsrooms from the east to west coast.