

生産性を高めるための ワーク・エンゲイジメント向上

2026年1月9日
エムシーパートナーズ株式会社
広島オフィス
衛生委員会

ワーク・エンゲイジメントとは？

誇り

活力

没頭

ワーク・エンゲイジメントとは

1. 仕事に**誇り**（やりがい）を感じている状態
2. 仕事に**夢中**に取り組んでいる状態
3. 仕事から**活力**を得て生き生きしている状態



エンゲイジメント (engagement) とは、
「婚約」「誓約」「約束」「契約」などの意味を持つ英単語

ワーク・エンゲイジメントは注目されている

メンタルヘルス 対策

ストレスの軽減だけでなく**活力の向上**も重要！
ポジティブな職場づくりに焦点をあてる企業が増えている

生産性・離職率 との関連

ワーク・エンゲイジメントが高い従業員は、
生産性・顧客対応の質が高く、離職率や欠勤率が低い
という研究結果が多く報告されている！

健康経営

ワーク・エンゲイジメントの向上は
社員が“心身ともにいきいき働ける状態”をつくり、
健康経営の実現を後押しする

ワーク・エンゲイジメントが低い人は…

仕事をこなすだけになり
工夫や改善への意識がなくなる

上司や同僚との関わりを避けるようになり
コミュニケーションが減る

注意力が散漫になり
ミスや確認漏れが増える

他人の発言に
否定的・攻撃的になりやすい

新しいことへの挑戦を避け
現状維持を望む

睡眠の質が落ち
疲れが取れにくくなる



小さなストレスや疲れの積み重ねで、前向きな気持ちが増減
パフォーマンスを発揮できないことも多い

ワーク・エンゲイジメントはチームや組織にも影響

チームへの影響

- ◆ 意見やアイデアが出にくくなり、活気が失われる
- ◆ 相談・協力が減り、連携ミスや情報共有不足になる
- ◆ 「どうせ言っても変わらない」とあきらめムードが広がる
- ◆ 人間関係の摩擦が増える

**チームの士気が下がり
成果が出にくくなる**

組織への影響

- ◆ 新しい提案が出ず停滞
- ◆ 納期遅延やクレーム増加など業績への影響
- ◆ 社内の雰囲気沈み
挑戦や改善が生まれにくくなる
- ◆ 離職・休職が増え、採用負担が増大

**組織全体が疲弊し
競争力・魅力が下がる**

**ワーク・エンゲイジメントの低下は、意欲の低下(個人)
→士気の低下(チーム)→生産性の低下(組織)へと連鎖する**

ワーク・エンゲイジメントを向上させよう

パフォーマンス
の向上

メンタルヘルスの
向上



顧客対応の質
向上

離職率の
低下



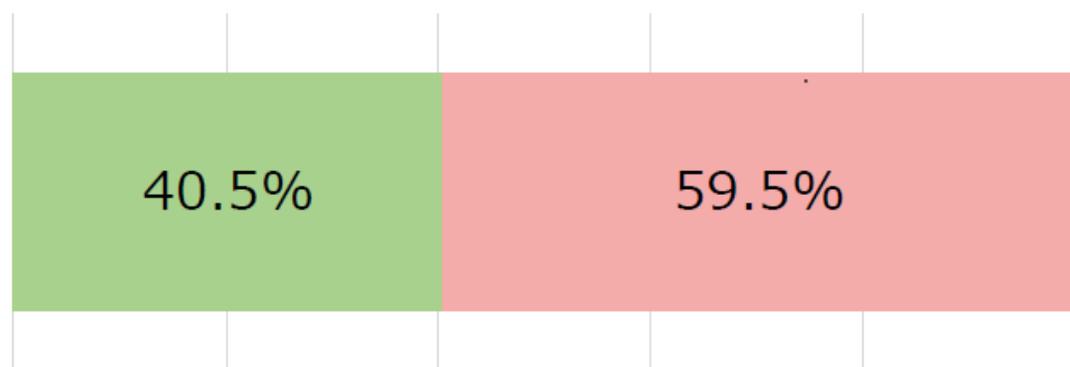
ワーク・エンゲイジメントの向上は
従業員の健康・組織の成果を同時に高める！

ストレスチェックで確認できるワーク・エンゲイジメント

✔ ワーク・エンゲイジメント尺度の回答分布から全国の傾向を確認！

● 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

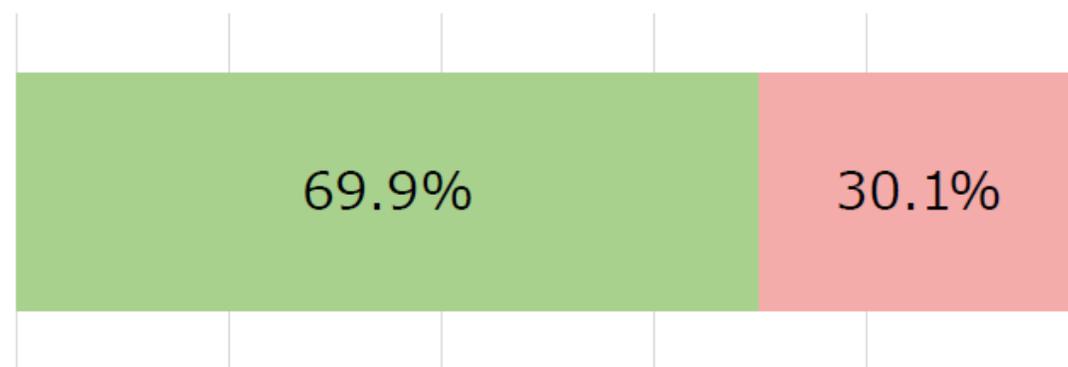
■ そうだ・まあそうだ ■ ちがう・ややちがう



活力をもって
仕事をしている人は約4割

● 自分の仕事に誇りを感じる

■ そうだ・まあそうだ ■ ちがう・ややちがう

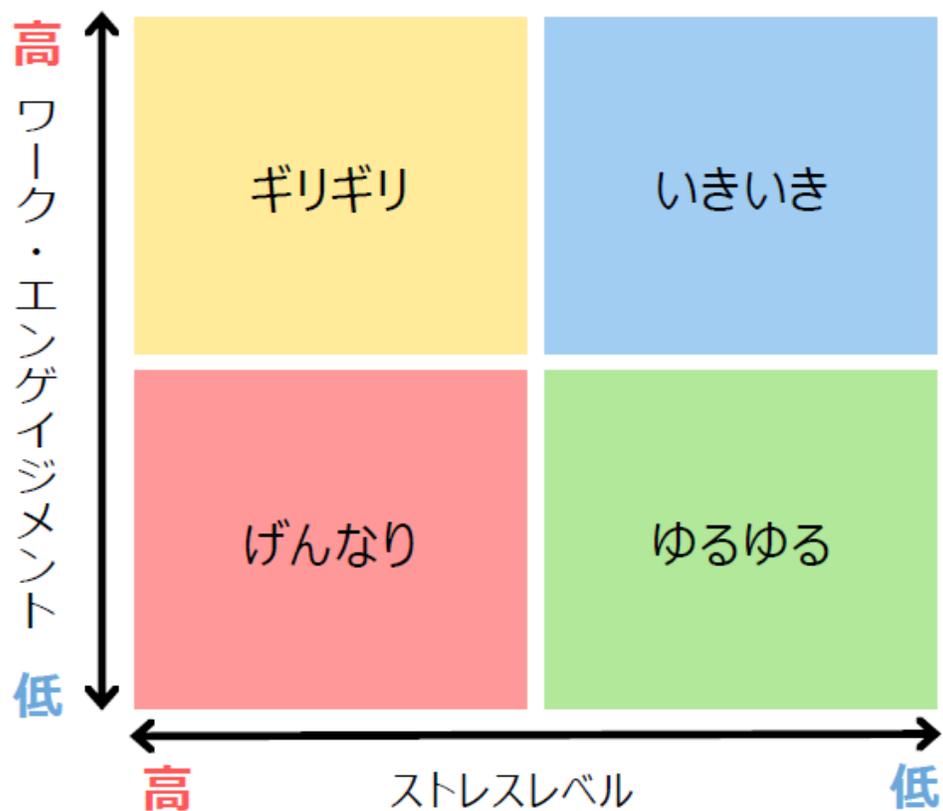


自分の仕事に
誇りを感じている人は約7割

※2024年度 ドクタートラストストレスチェック受検者555,956人より算出

ドクター・トラストの集団分析では…

「ワーク・エンゲイジメント*1」と「ストレスレベル*2」から
「仕事に対する姿勢の状況」を算出。従業員を4つのグループに分類しています



「いきいき」…やる気が高くストレスが低い

「ゆるゆる」…やる気が低くストレスも低い

「ギリギリ」…やる気が高くストレスも高い

「げんなり」…やる気が低くストレスが高い

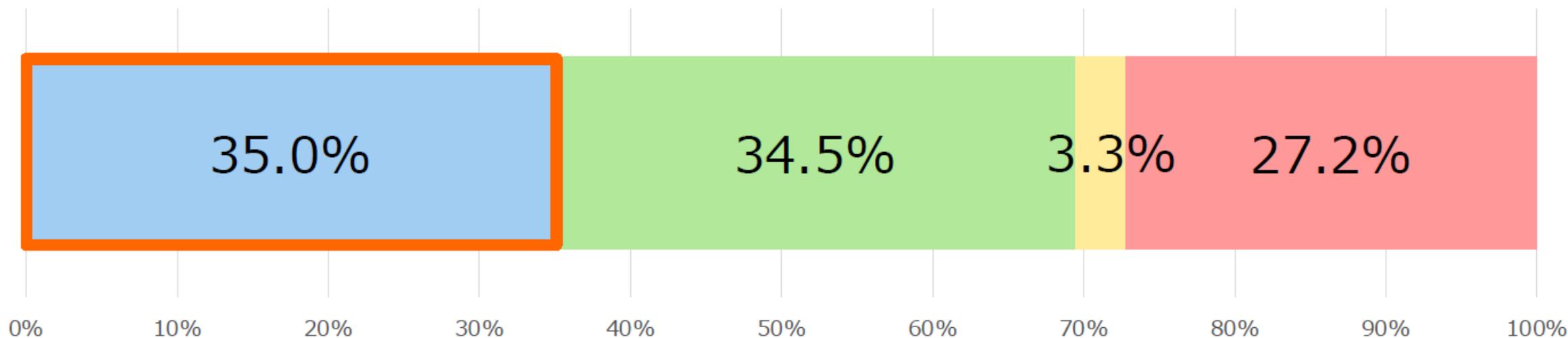
*注1：ワーク・エンゲイジメント尺度を含む、複数の関連設問より算出

*注2：ストレスレベルは、ストレスチェック（57問）にて判定

仕事に対する姿勢の状況 ～全国平均～

いきいき・・・やる気が高くストレスが低い
ゆるゆる・・・やる気が低くストレスも低い

ギリギリ・・・やる気が高くストレスも高い
げんなり・・・やる気が低くストレスが高い

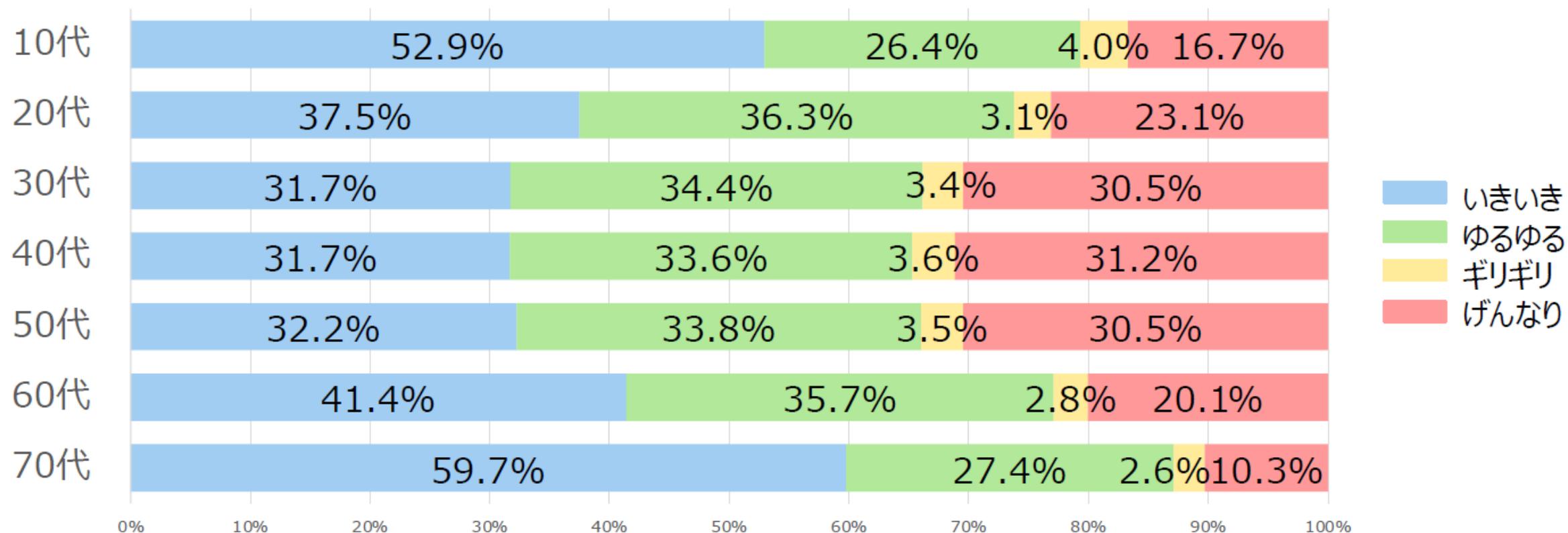


※2024年度 ドクタートラストストレスチェック受検者555,956人より算出



ストレスが低い人は約7割いるものの
ワークエンゲイジメントが高い人はその半数

仕事に対する姿勢の状況 ～年代別～



年代や立場が変われば、エンゲイジメントの感じ方は変化する。
集団ごとにアプローチすることが重要！

※2024年度 ドクタートラストストレスチェック受検者555,956人より算出

ワーク・エンゲイジメント向上に必要な2つの資源

仕事の資源

仕事そのものや職場環境が持つ資源

- **仕事に対する裁量権**
⇒仕事の進め方や意思決定の自由度
- **上司・同僚からのサポート**
⇒相談や助けを得られる関係
- **適切なフィードバック**
⇒公正な評価や建設的なフィードバック
- **意義のある仕事**
⇒組織の目的と自分の仕事が繋がっている感覚

個人の資源

個人の内面にある資源

- **自己効力感**
⇒自分はやればできるという自身
- **楽観性、ポジティブ感情**
⇒困難に直面しても前向きに取り組める心構え
- **レジリエンス**
⇒ストレスや挫折から立ち直る力
- **スキル、知識**
⇒仕事を遂行するための能力や経験



ワークエンゲイジメントを上げていくためには
「個人の資源」と「仕事の資源」の**どちらも充実していることが重要**

引用：健康でいきいき働くために：ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化

ストレスチェックの設問で確認してみよう！

仕事の資源

仕事そのものや職場環境が持つ資源

- **仕事に対する裁量権**
⇒仕事の進め方や意思決定の自由度
- **上司・同僚からのサポート**
⇒相談や助けを得られる関係
- **適切なフィードバック**
⇒公正な評価や建設的なフィードバック
- **意義のある仕事**
⇒組織の目的と自分の仕事が繋がっている感覚



仕事のコントロール度

働きがい

上司・同僚からのサポート

尊重報酬

公正な人事評価



**ストレスチェックにある尺度で
関連する項目を確認してみましょう！**

やりがいを持って
一生懸命
生き活きと仕事しま
しょう。
時には息抜きもしま
しょうね

ご安全に！



エムシーパートナーズ株式会社
MC Partners