

## 【企業が実践すべき組織づくりとは】 8割以上が「承認・称賛」の組織風土作りで メンバーの「定着率」改善を実感

～「褒め合う仕組み」を作る上で重要なポイントは  
「経営層や管理職から現場に対しての承認・称賛」～

アンパサンド株式会社(本社:東京都新宿区、代表取締役:後藤康成)が運営する、組織のエンゲージメントを向上させるためのツール「Sunby(読み:サンビー)」は、承認・称賛文化があるベンチャー企業(設立年数20年未満かつ社員数50名以上1000名以下)の経営者・役員100名を対象に、企業の「承認・称賛」文化に関する実態調査を実施しました。

### ■調査サマリー

今回対象となった約6割の企業が「チームミーティングなどで良い事例を共有し、承認・称賛する時間を設ける」という取り組みを行っていると分かりました。また「社員同士のコミュニケーション機会が少ない」という課題を抱えていた企業のうち「承認・称賛」文化の組織づくりによって「社員の定着率が改善した」という企業は8割以上にのぼりました。「業績の向上」や「組織内の信頼関係の強化」などが改善されたという声も挙がっています。組織風土を作る上で重要なポイントは「経営層や管理職から現場に対して承認・称賛を行う」が、45.6%で最多となりました。

## 企業の承認・称賛文化に関する実態調査

TOPIC 01 「承認・称賛」文化の組織づくりにより、  
8割以上が社員の定着率の改善を実感

TOPIC 02 その他、「業績の向上」「信頼関係の強化」の改善の声も

TOPIC 03 「承認・称賛」文化の組織づくりのポイント、  
「経営層や管理職から現場に対して承認・称賛を行う」  
が第1位に

SUMMARY



### ■調査概要

名称: 企業の承認・称賛文化に関する実態調査

方法: IDEATECHが提供するリサーチPR「リサピー®」の企画によるインターネット調査

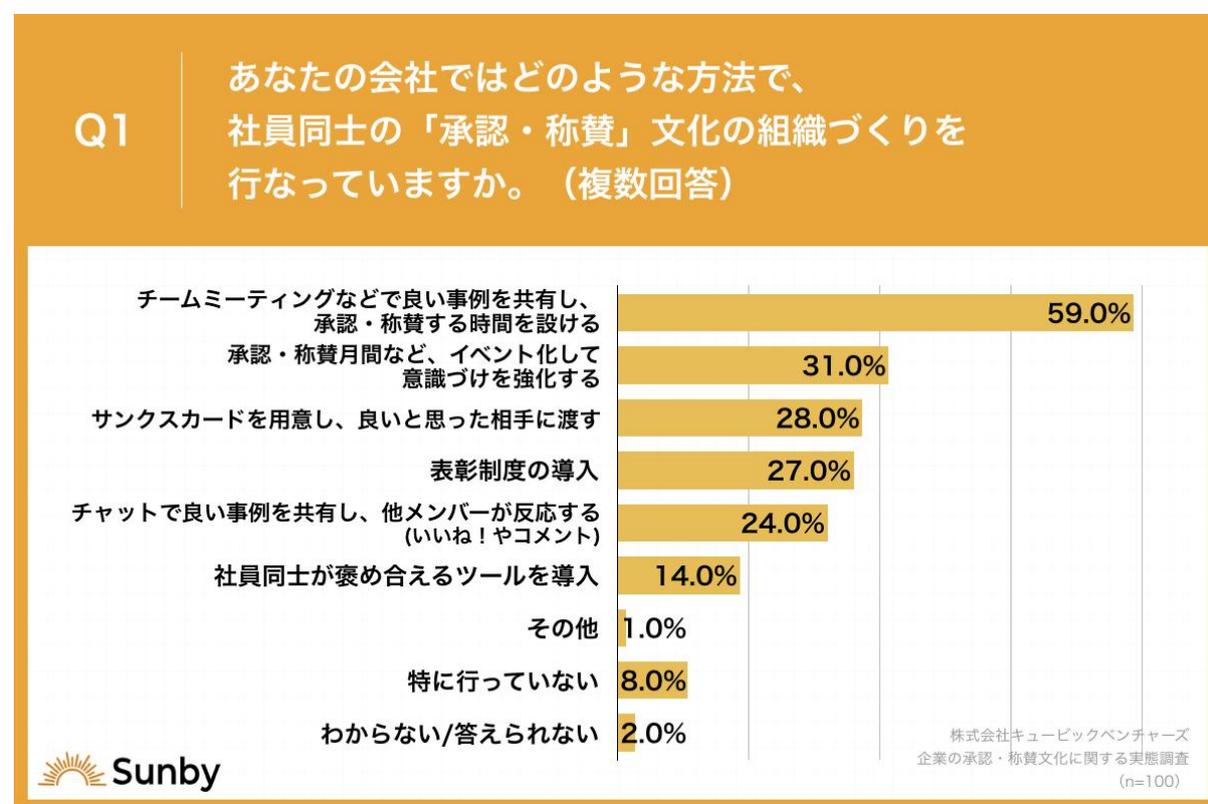
期間: 2023年9月11日～9月19日

有効回答: 承認・称賛文化があるベンチャー企業(設立年数20年未満かつ社員数50名以上1000名以下)の経営者・役員100名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません

■社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくり、「チームミーティングなどで良い事例を共有し、承認・称賛する時間を設ける」が約6割

「Q1.あなたの会社ではどのような方法で、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行っていますか。(複数回答)」(n=100)と質問したところ「チームミーティングなどで良い事例を共有し、承認・称賛する時間を設ける」が59.0%、「承認・称賛月間など、イベント化して意識づけを強化する」が31.0%、「サンクスカードを用意し、良いと思った相手に渡す」が28.0%という回答となりました。



■「MVP制度」や「昼食時のコミュニケーション、情報交換」などの取り組みも

Q1で「わからない/答えられない」「特に行っていない」以外を回答した方に「Q2.Q1で回答した以外に、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行う上で取り組んでいることがあれば自由に教えてください。(自由回答)」(n=90)と質問したところ「MVP制度」や「昼食時のコミュニケーション、情報交換」など49の回答を得られました。

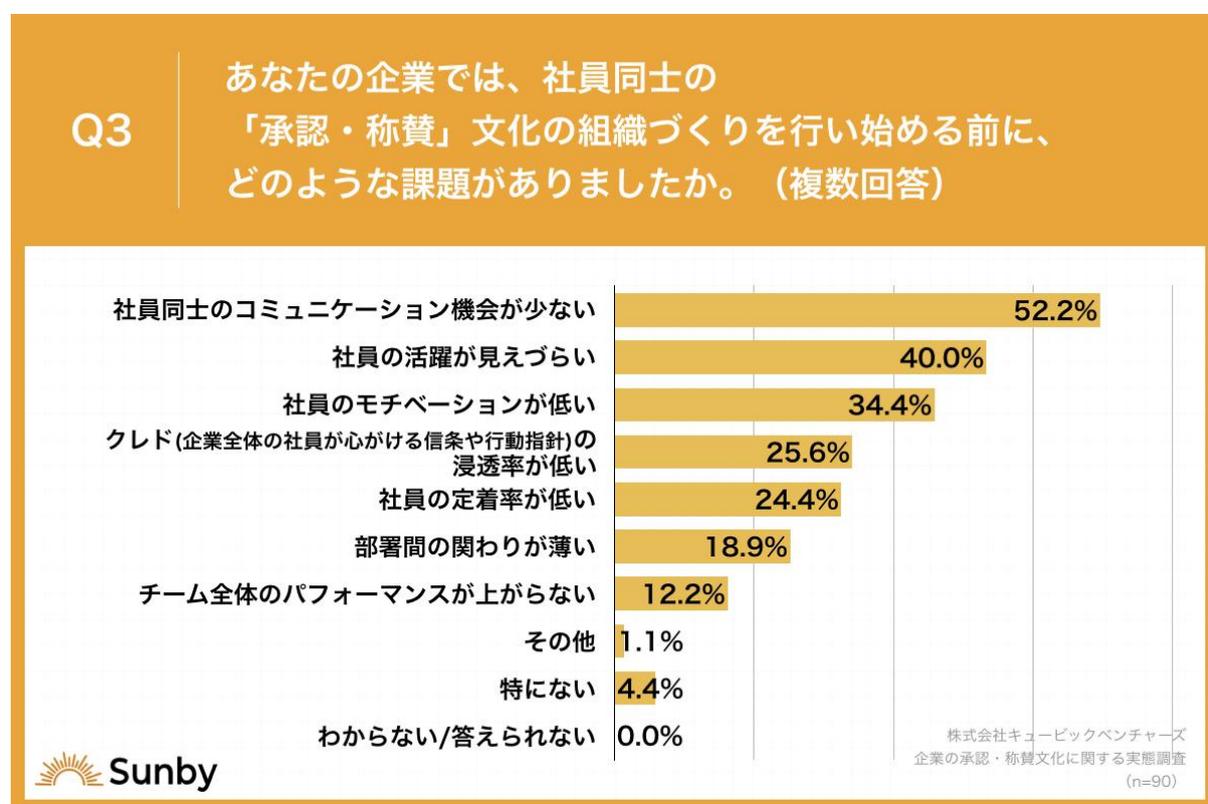
＜自由回答・一部抜粋＞

・55歳: 寸志を出している。

- ・34歳:コミュニケーションの場を出来るだけ作るようにしている。
- ・37歳:昼食時のコミュニケーション、情報交換。
- ・33歳:表彰式を実施。
- ・62歳:MVP制度。
- ・64歳:責任者を決めて頑張ってもらっている。
- ・46歳:各所属の業務改善に向けた取り組みを発表する会を年に1回実施しています。

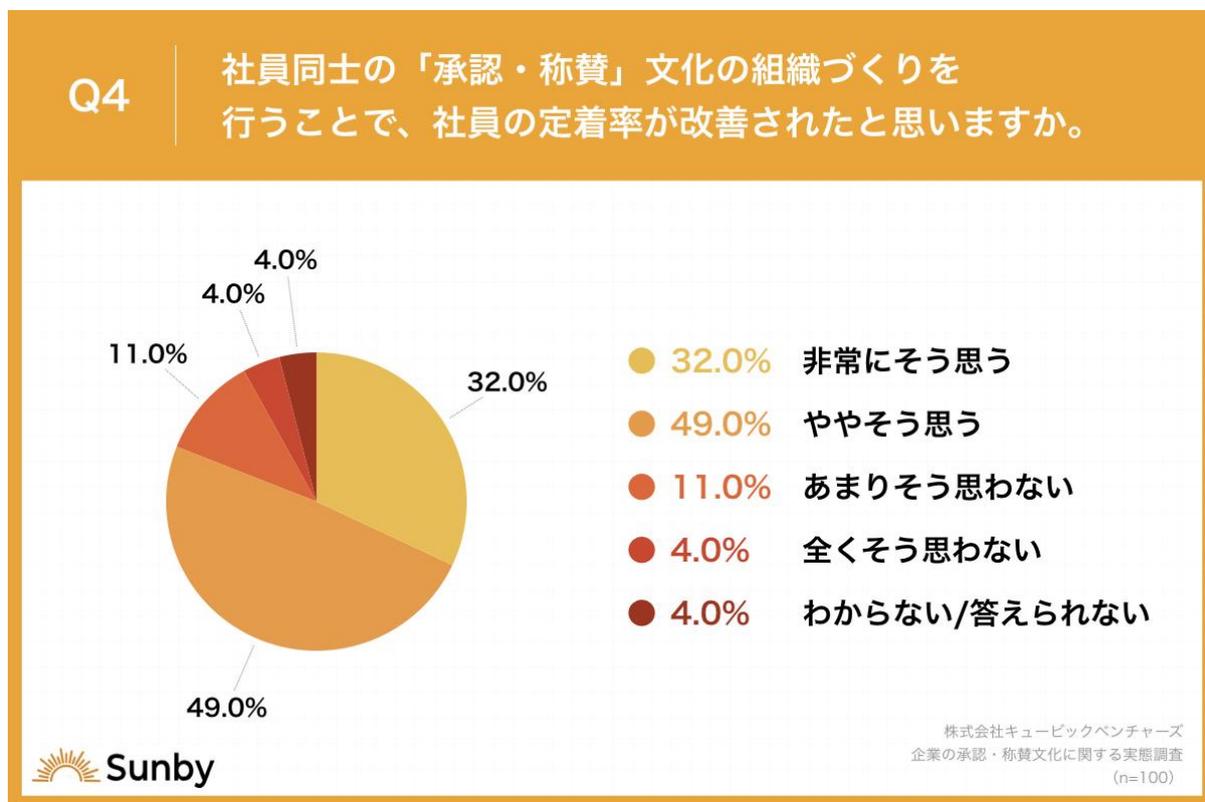
■「承認・称賛」文化の組織づくりを始める前の課題、半数以上が「社員同士のコミュニケーション機会が少ない」と回答

Q1で「わからない/答えられない」「特に行っていない」以外を回答した方に「Q3.あなたの企業では、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行い始める前に、どのような課題がありましたか。(複数回答)」(n=90)と質問したところ「社員同士のコミュニケーション機会が少ない」が52.2%、「社員の活躍が見えづらい」が40.0%、「社員のモチベーションが低い」が34.4%という回答となりました。



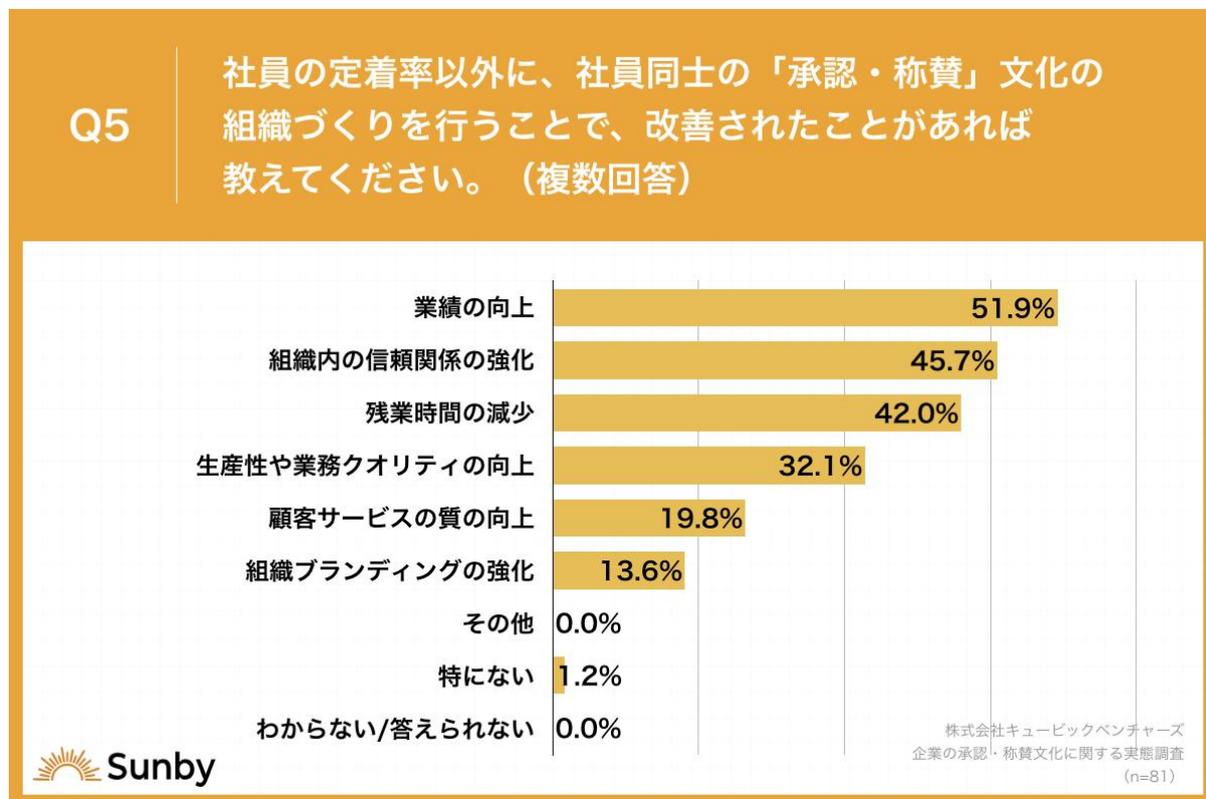
■「承認・称賛」文化の組織づくりにより、8割以上の企業で「社員の定着率が改善」

「Q4.社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行うことで、社員の定着率が改善されたと思いますか。」(n=100)と質問したところ「非常にそう思う」が32.0%、「ややそう思う」が49.0%となりました。



■社員の定着率以外に改善されたこと、「業績の向上」「組織内の信頼関係の強化」が上位に

Q4で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方に「Q5.社員の定着率以外に、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行うことで、改善されたことがあれば教えてください。（複数回答）」(n=81)と質問したところ「業績の向上」が51.9%、「組織内の信頼関係の強化」が45.7%、「残業時間の減少」が42.0%という回答となりました。



■「社員のモチベーションが上がった」や「チームワークが良くなった」ケースも

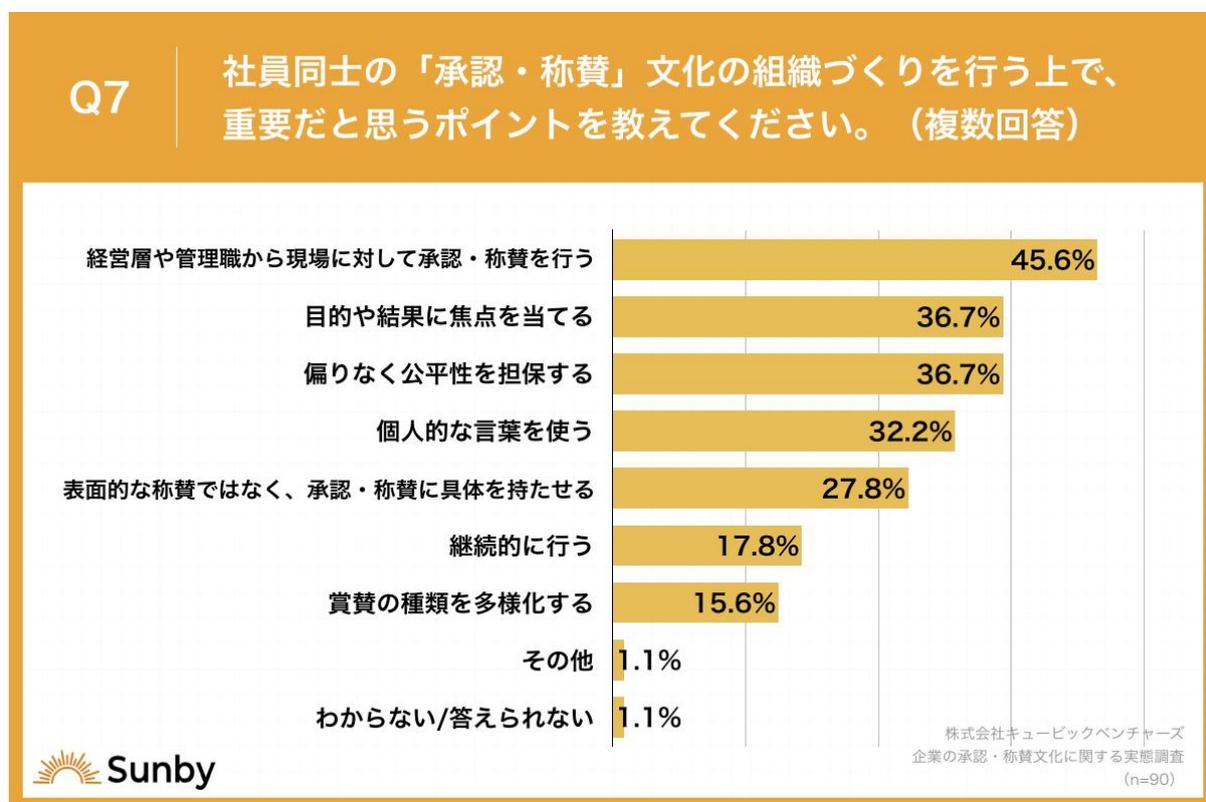
Q5で「わからない/答えられない」「特にない」以外を回答した方に「Q6.Q5で回答した以外に、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行うことで、改善されたことがあれば、自由に教えてください。（自由回答）」(n=80)と質問したところ「社員のモチベーションが上がった」や「チームワークが良くなった」など44の回答を得られました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・39歳:社員のモチベーションが上がった
- ・59歳:チームワークが良くなった
- ・64歳:一体感
- ・62歳:モラル向上
- ・64歳:生産性の向上
- ・46歳:業務改善に向けた取り組み意識が向上したと思います

■「承認・称賛」文化の組織づくりの重要ポイント、「経営層や管理職から現場に対して承認・称賛を行う」が45.6%で最多

Q1で「わからない/答えられない」「特に行っていない」以外を回答した方に「Q7.社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行う上で、重要だと思うポイントを教えてください。(複数回答)」(n=90)と質問したところ「経営層や管理職から現場に対して承認・称賛を行う」が45.6%、「目的や結果に焦点を当てる」が36.7%、「偏りなく公平性を担保する」が36.7%という回答となりました。



■「ピンポイントで良いところを褒める」や「社員同士がリスペクトを持って接する」などが重要という声も

Q7で「わからない/答えられない」以外を回答した方に「Q8.Q7で回答した以外に、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりを行う上で、重要だと思うポイントがあれば、自由に教えてください。(自由回答)」(n=89)と質問したところ「ピンポイントで良いところを褒める」や「社員同士がリスペクトを持って接する」など48の回答を得られました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・54歳:無理やりやらない
- ・52歳:忖度
- ・55歳:ピンポイントで良いところを褒める
- ・33歳:継続性&一貫性
- ・39歳:結果に対してきちんと会社として応える
- ・42歳:コミュニケーション
- ・46歳:社員同士がリスペクトを持って接すること、そのためにもお互いの、各組織のことを良く知ることが大切だと思います

■本調査を終えて

今回の調査では、社員同士の「承認・称賛」文化の組織づくりに取り組む企業の多くが、効果を実感していることが明らかになりました。「承認・称賛」文化の組織づくりにより、社員の定着率が

改善しただけでなく、業績の向上や組織内の信頼関係強化などプラスの効果も出ているようです。企業の組織文化や働き方の改革が進む中で、社員のモチベーションや定着率の向上は重要なテーマとなっています。人材の確保や育成、そして企業活動のさらなる発展を目指すためにも「承認・称賛」文化の組織づくりに取り組んでみてはいかがでしょうか。

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

<https://x.gd/s5bfq>

■「承認・称賛」文化の組織づくり促進ツール「Sunby」について <https://sunby.jp/>

Sunbyは、組織のエンゲージメントを向上させるためのツールです。Slackを活用してバリューやクレドに沿った行動にスタンプを押すだけで、組織内のバリューやクレドに沿った行動を可視化し、承認できます。メンバー同士の「小さな承認」を積み重ねることで、社内のエンゲージメントが高まり組織や個人のパフォーマンス向上も期待できます。



■アンパサンド株式会社について <https://ampersand-inc.co.jp>

アンパサンドはキュービックの一員として、キュービックの事業ポートフォリオを拡大するためのインキュベーション事業、ベンチャー投資事業を行っています。

・代表者：代表取締役 CEO 後藤 康成

・設立：2012年1月16日

・所在地：〒169-0074 東京都新宿区北新宿2-21-1 新宿フロントタワー16階

・Web：<https://ampersand-inc.co.jp>



Ampersand

■キュービックについて <https://cuebic.co.jp/>

2006年10月24日設立。キュービックは「インサイトに挑み、ヒトにたしかかな前進を。」をミッションに掲げ、ヒト起点のマーケティング×デザインでビジネスを前進させる会社です。比較サイトを中心としたデジタルメディア事業を行っており、新しい価値を見つける比較サイト『your SELECT.』、暮らしを楽しく便利にするウォーターサーバーの比較サイト『ミズコム』、「もっといい求人」を探す人のための転職支援サイト『HOP!ナビ（ホップナビ）』などを運営しています。フィールドワークを重視し、表面的なニーズではなくインサイト（深層心理）を的確に捉え、人々をよりスムーズな課題解決体験へと導いています。



CUEBiC

■本件に関するお問い合わせ先

キュービックグループ PRチーム：小笠原、平山

E-mail：[cuebic-pr@cuebic.co.jp](mailto:cuebic-pr@cuebic.co.jp)

Tel：03-6908-9765

Fax：03-5338-3560