

2021年2月26日  
株式会社 リクルート マネジメント ソリューションズ

**エンゲージメントを高めれば業績は向上する？従業員満足度とは何が違う？**  
**電子書籍『人事・経営陣に知ってほしいエンゲージメントの“真”常識』発売**  
 ～ただの流行で終わらせない、企業が陥りがちな課題からエンゲージメントを高める方法まで徹底解説～

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都品川区 代表取締役社長：藤島 敬太郎 以下、当社）は、2月26日（金）に電子書籍『人事・経営陣に知ってほしいエンゲージメントの“真”常識』を株式会社翔泳社より出版いたします。



## 人事・経営陣に知ってほしい エンゲージメントの “真”常識

荒金泰史

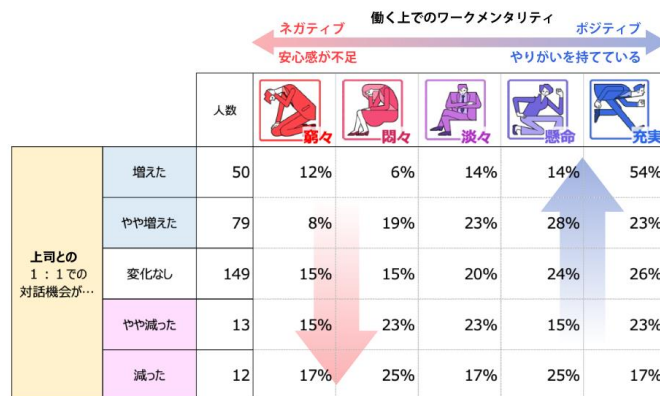


### 1. 本書のポイント

#### 1. エンゲージメントが流行した3つの背景

「エンゲージメント」が流行し始めた理由の1つ目は若年層の「早期離職」が目立つようになったこと、2つ目は企業の管理職・中堅層と、若手社員との間の世代間ギャップが大きくなってきたことが挙げられます。そして3つ目は、**新型コロナウイルスによる「新しい生活様式」への変化をきっかけとした、企業と個人の関係性への影響**が挙げられます。

**テレワーク中心の働き方になっている中で、「上司との1：1の対話」が減っていると回答した社員は「ネガティブ」な心境を煽らせてしまう率が高いことが、著者が支援している企業でも明らかになりました。**



(リクルートマネジメントソリューションズによる 某社へのINSIDES実施結果より)

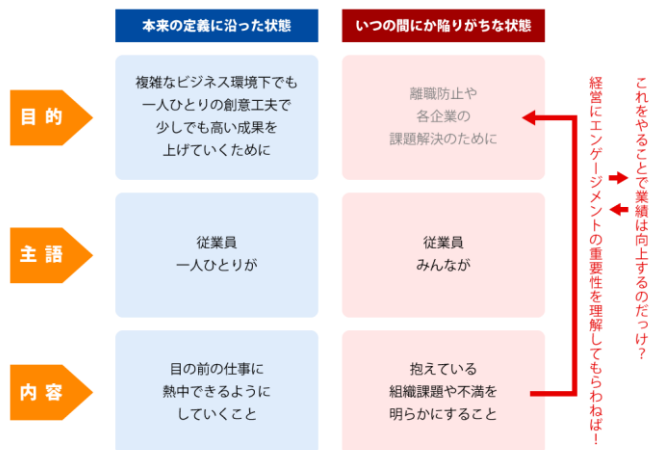
## 2. エンゲージメントを巡って生じやすい誤解

上記のような理由から、近年流行している「エンゲージメント」ですが、本書は、**ただの流行で終わらせないために、「エンゲージメント」にまつわる誤解や、陥りがちな落とし穴について考察しています。**

「エンゲージメント向上」と銘打ちながら、結局は「従業員みんな」が感じている「組織の課題」を解決しようとしてしまう⇨「従業員満足度向上」と何ら変わらない取り組みに陥ってしまう。そして、このような取り組みに終始していると「この取り組みは業績向上につながるのか」「そもそも、なぜエンゲージメントを高める必要があるのか」といったやり取りに陥ってしまいます。

**エンゲージメントはそもそも「従業員一人ひとり」が「目の前の仕事に熱中」できるようにしていくことではなかったでしょうか。**その一人ひとりが非常に多様化している現在では、全体一律の人事施策だけでは真のエンゲージメント向上は実現しづらい現状があります。

本書は、**さまざまな規模・業態の企業に対して、エンゲージメント向上のためのコンサルティングを行っている著者が、人事・経営・現場が足並みを揃えてエンゲージメント向上に取り組むための方法を、2社の好事例とともに紹介します。**エンゲージメント向上は、本来的には会社にとっても働く個人にとっても、メリットのある取り組みです。それを実際に実のある活動につなげていくために、取り組みの「焦点」を見極める方法をお伝えする、育成担当の社員やマネジャーから組織作りに関わる経営者まで、幅広いビジネスパーソンにおすすめできる一冊です。



## 2. 書籍概要

### ■タイトル

人事・経営陣に知ってほしいエンゲージメントの“真”常識

<https://www.recruit-ms.co.jp/press/book/>

### ■目次

はじめに

【記事出典】

【第1章】 企業が踊る「エンゲージメント」狂騒曲、注目を集める理由と危性を知る

1. エンゲージメントの大流行と依存症の狭間で
2. 企業がエンゲージメントに着目する理由
3. エンゲージメント流行の背景にある3つの課題

【第2章】 従業員満足度と何が違う？ エンゲージメントを高めたい企業が陥りやすい「盲点」

1. エンゲージメント向上に向けた2つの論点
2. エンゲージメントスコア依存症の落とし穴
3. エンゲージメントとは本来何だったか？

【第3章】 物分かりがよいだけの企業・上司の下ではエンゲージメントは向上しない——では何が必要か

1. 従業員の価値観が多様化していることを再認識する
2. 個を生かすことと、個を大事にし過ぎることは違う
3. 夢中になれる仕事のつくり方

【第4章】 エンゲージメントを高めれば業績は向上するのか？

1. エンゲージメントを高めることで本当に業績は向上するのか
2. エンゲージメント向上施策に疑問を呈する経営陣の真意とは
3. 問いに立ち止まらず前に進んでいくためには

【第5章】 人事が経営・現場と足並みをそろえていくために有効なポジショニングとは

1. 存在感を増している HRBP という立ち位置
2. HRBP とコーポレート人事の視点の持ち方の違い
3. この時代に、人事に求められる視界や視点

【第6章】 エンゲージメント向上は実のある取り組みでなくてはならない

1. 前章までの振り返り：エンゲージメントを巡って生じやすい誤解
2. 現実を共に見れば、エンゲージメントに無関心でいられる現場マネジャーはいない
3. エンゲージメント向上の取り組みをスムーズにした2つの事例

## 3. 著者紹介

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ  
HR アセスメントソリューション統括部 マネジャー  
荒金 泰史（あらがね やすし）

入社以来一貫してアセスメント領域に従事し、顧客の人事課題に対し、データ/ソフトの両面からソリューション提供・実証研究を実施。入社者の早期離職、メンタルヘルス予防、エンゲージメント向上、組織開発の領域に詳しい。現場マネジャーの対話力を向上させる HR Technology サービス「INSIDES」の開発責任者を務める。



### 【著者コメント】

昨今、改めて企業経営における『エンゲージメント』に注目が集まっているということは、すなわち、この先行きの見えづらい世の中において、「人間」を中心に置くことが経営を立て直すための重要課題であるという認知が高まっていることの証左に他ならないと私は思う。『エンゲージメント』をただの流行で終わらせないために、多くの日本企業が『人間』を中心に活力を取り戻し、より豊かな経営を実現していくために、本書が少しでも実践のヒントとなれば幸いです。

## 4. 出版概要

発行所： 株式会社 翔泳社 （ <http://www.shoeisha.co.jp> ）  
発行日： 2月26日（金） 初版発行  
価格： 700円（税抜）  
ページ数： 45