

2026年3月27日  
株式会社セガ エックスディー

新生活を前に、「2025年度ゲーミフィケーションに関する意識調査」を実施  
「情緒的価値」へのアプローチが、人材定着とパフォーマンスの向上に寄与!?  
従業員エンゲージメントが高い企業ほど情緒的アプローチを実施している結果に

ゲーミフィケーション事業を展開する株式会社セガ エックスディー（本社：東京都新宿区、代表取締役 社長執行役員 CEO：谷 英高、以下：セガ XD）は、ビジネスパーソン（全国の20～50代男女）1,000人（うち従業員エンゲージメントおよび組織文化醸成従事者179人）を対象に「2025年度ゲーミフィケーションに関する意識調査」を実施しました。本リリースでは、「従業員エンゲージメント編」として、従業員エンゲージメントと情緒的価値の関連性に関する結果を発表します。

※ゲーミフィケーションの認知・活用に関する結果は「ゲーミフィケーション編」にて公開します

## 2025年度ゲーミフィケーションに関する意識調査 ～従業員エンゲージメント編～

EEが高い企業ほど、情緒的なアプローチを行っている  
EEの特に高い企業は“挑戦できる文化の醸成”などにも着手

会社への“好意度が高い人”ほど、転職しにくく、目標も達成しやすい!?  
好意度の違いで、20pt近い差があることが明らかに…



「ゲーミフィケーション」とは、ゲームのメカニズムを非ゲームの分野に応用することで、ユーザーのモチベーションを高め、その行動に影響を及ぼすことです。ビジネスにおける効果や実態が公に語られる機会が少なかったことから、当社では前年度より本領域の定点調査を開始しました。ゲーミフィケーションはその特性上、人の心を動かし「情緒的価値」を高めることに優れている点が特徴です。そこで今回は、「ゲーミフィケーションの認知・活用」に加え、新しい職場や環境で働き始める人が増える新生活がスタートする時期を前に、多くの企業・組織の重要課題である「従業員エンゲージメント（以下 EE）」に焦点を当て、「EE と情緒的価値の関連性」について調査を実施しました。

まず、ビジネスパーソン（1,000人）を対象に、会社への好意度別に転職意向・個人目標の達成度を比較したところ、いずれも“好意度が高い人”が優位であるという傾向が明らかになりました。会社への好意度の高さは、従業員の定着率向上やパフォーマンス向上にも影響している可能性が高いことが示唆されています。

加えて、**従業員エンゲージメントおよび組織文化醸成従事者 179 人**への調査では、約 7 割が「EE 向上施策を実施している」と回答した一方で、自社に“エンゲージメントが高い人が多い”と感じている担当者は 36.3%と（実施している人の）半数程度にとどまりました。施策を実施している企業は多いものの、成果につながっている企業は限定的であることが浮き彫りになりました。さらに、“**EE が特に高い企業**”は EE 向上施策として、**インフラ整備などの『機能的価値』に加えて、失敗を恐れず挑戦できる文化づくりのような『情緒的価値』に働きかける取り組みも実施**していることがわかりました。

## ■ 調査概要

名称：2025 年度 ゲーミフィケーションに関する意識調査

対象：スクリーニング調査（3,604 人）にて、以下を抽出

- ・ ビジネスパーソン（全国の 20～50 代の男女） 1,000 人
- ・ EE 担当者（従業員エンゲージメント & 組織文化醸成従事者） 179 人

※EE 担当者は、ビジネスパーソン 1,000 人に含まれる

期間：2026 年 1 月 29 日～30 日

方法：インターネット調査

※EE 担当者に、企業・組織全体を 100%として、自社の EE が「高い層」「中間層」「低い層」の内訳を聴取しました。そのうち、「高い層-低い層」の数値を算出し、以下の通りの定義としています

- ・ EE が高い企業：+10pt 以上（うち+30pt 以上の企業を“EE が特に高い企業”とする）
- ・ EE が低い企業：-10pt 以下（うち-30pt 以下の企業を“EE が特に低い企業”とする）

※本調査の EE に関する調査対象者には、企業のみでなく、一部、公務員や団体職員等の組織担当者が含まれている可能性があります。便宜上「企業」として表記していますのでご了承ください

## ■ 「従業員エンゲージメント編」調査サマリー

## &lt; 会社への好意度別意識 &gt;

1. 会社への“好意度が高い人”は、“低い人”と比べて、「転職意向がない（高 58.5%：低 37.9%）」「個人目標の達成度合いが高い（高 46.9%：低 29.6%）」人が多い傾向
2. 会社への“好意度が高い人”は、“低い人”と比べて、「人間関係（高 17.4%：低 4.7%）」「仕事のやりがい（高 14.7%：低 2.7%）」を理由に働き続ける割合が 10pt 以上高く、『情緒的価値』を重視する傾向

## &lt; 従業員エンゲージメント向上施策の実態 &gt;

3. “会社に所属している人”の過半数（52.9%）が自社でエンゲージメントサーベイを実施。  
従業員数 500 人以上の企業に限定すると 7 割超
4. EE 向上施策を実施する EE 担当者は、71.5%と大半を占める。  
しかし、“EE が高い企業”は 36.3%と、成果につながっている企業は約半数にとどまる
5. “EE が特に高い企業”は、全員が“挑戦できる文化の醸成”など『情緒的価値』に働きかける施策を実施。一方、“EE が特に低い企業”の実施率は 7～8 割にとどまる

## &lt; ご参考 &gt;

※「ゲーミフィケーション編」については別途ニュースリリースを参照ください

<https://segaxd.co.jp/news/newsrelease/890937adc5210a7d425497b6effb2e88c18a60ee.html>

## ■ 「ゲーミフィケーション編」調査サマリー

- ・ゲーミフィケーションを 5 人中 1 人程度（19.0%）が認知と、前年度比で 3.0pt 増  
職種別でみると「販促・マーケティング（43.3%）」がトップ
- ・ゲーミフィケーション認知者のうち、約半数（47.0%）がビジネスで活用している

## ■ 調査結果

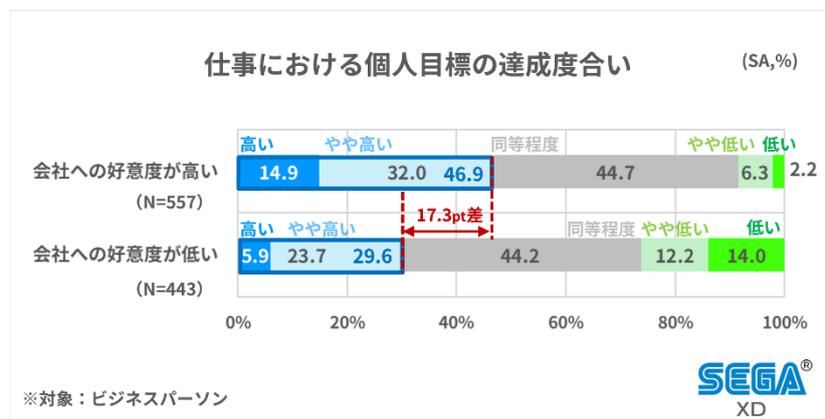
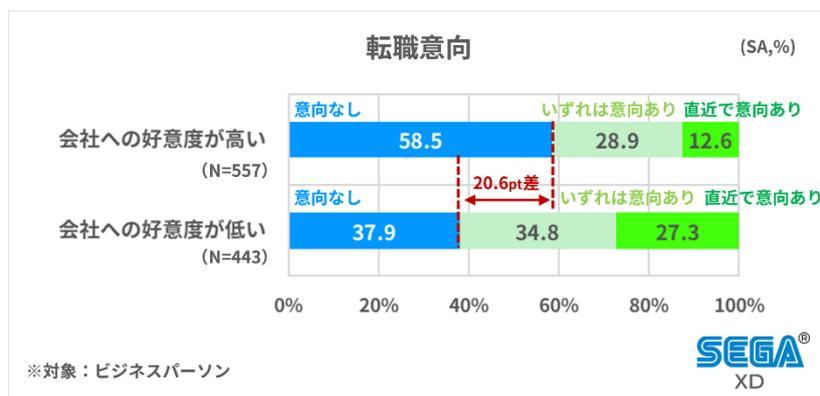
### < 会社への好意度別意識 >

1. 会社への“好意度が高い人”は、“低い人”と比べて、「**転職意向がない**（高 58.5%：低 37.9%）」「**個人目標の達成度合いが高い**（高 46.9%：低 29.6%）」**人が多い傾向**

「転職意向」と「仕事における個人目標の達成度合い」を、会社への好意度別に探りました。まず「転職意向」では、“好意度が高い人”の 58.5%が「転職意向はない（現時点で転職意向はない）」と回答。一方で、“好意度が低い人”は 37.9%にとどまり、20.6pt 差が生じています。

さらに、「仕事における個人目標の達成度合い」は、“好意度が高い人”の 46.9%が「達成度合いが高い（高い、やや高いの合計）」と回答。“好意度が低い人”は 29.6%と、こちらも 17.3pt の差が確認されました。

このことから、会社への好意度の高さは、従業員の定着率向上やパフォーマンス向上にも影響している可能性が高いことが示唆されました。



2. 会社への“好意度が高い人”は、“低い人”と比べて、「人間関係（高 17.4%：低 4.7%）」  
「仕事のやりがい（高 14.7%：低 2.7%）」を理由に働き続ける割合が 10pt 以上高く、  
『情緒的価値』を重視する傾向

現在の職場で働き続ける理由を聞いたところ、会社への“好意度が高い（好き）人”ほど「人間関係（17.4%）」「仕事のやりがい（14.7%）」が高く、いずれも“好意度が低い人”と比べ、10pt 以上優位であることがわかりました。

一方で、会社への“好意度が低い（好きではない）人”は、「理由は特にない（31.8%）」が、“好意度が高い人”と比べて極端に多く、その差は 22.5pt という結果。働き続ける動機があいまいである傾向が見られました。

このことから、会社への“好意度が高い人”ほど『情緒的価値』を働き続ける理由として重視する傾向にあると言えます。

現在の職場で働き続ける理由

(SA,%)

No	項目	好意度が高い (n=557)	好意度が低い (N=443)	差分
1	給与	20.5	23.3	-2.8
2	人間関係	17.4	4.7	+12.7
3	仕事のやりがい	14.7	2.7	+12.0
4	仕事の業務内容	11.8	9.3	+2.6
5	理由は特にない	9.3	31.8	-22.5
6	立地	5.9	8.8	-2.9
7	待遇	5.6	2.5	+3.1
8	福利厚生	5.0	5.6	-0.6
9	フレックスなどの勤務形態	3.9	5.0	-1.0
10	オフィス環境	3.1	1.4	+1.7
11	成長を感じられる	2.2	0.9	+1.3
12	その他	0.5	4.1	-3.5

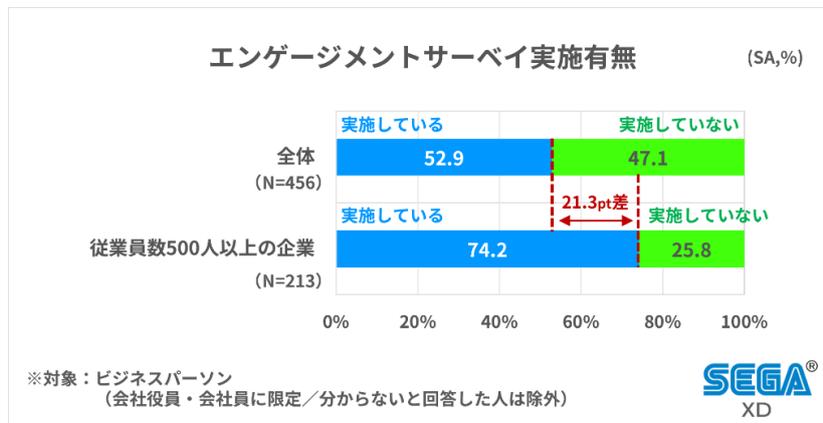
※対象：ビジネスパーソン

SEGA®  
XD

## &lt; 従業員エンゲージメント向上施策の実態 &gt;

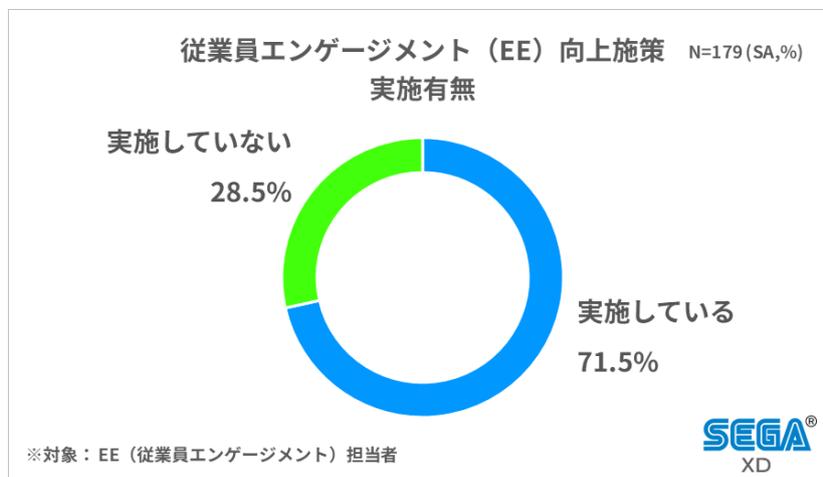
3. “会社に所属している人”の過半数（52.9%）が自社でエンゲージメントサーベイを実施。  
従業員数 500 人以上の企業に限定すると 7 割超

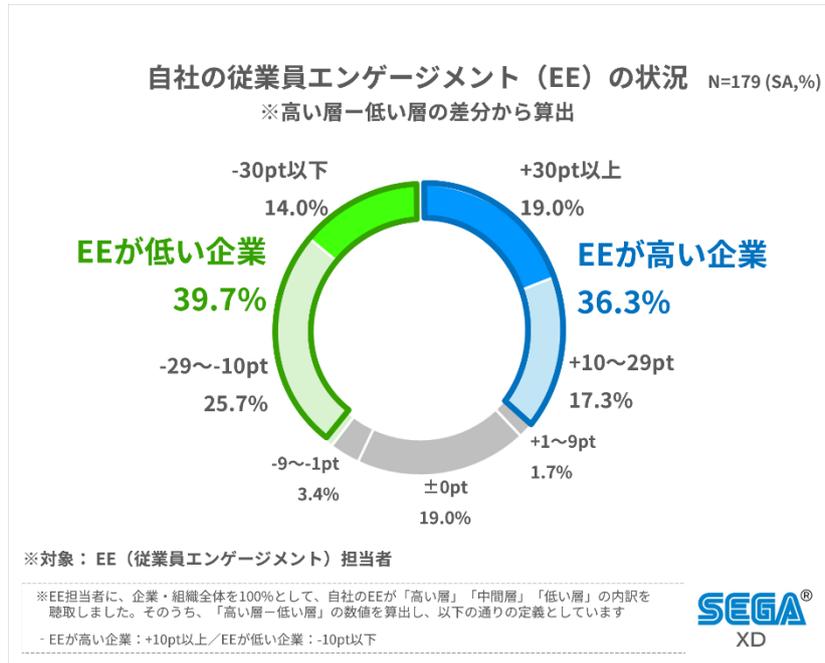
“会社に所属している人”に対し、所属している企業で、エンゲージメントサーベイを実施しているかを聞いたところ、52.9%が「実施している」と回答。従業員数が 500 人以上の企業に限定すると 74.2%が実施しており、全体と比較すると 21.3pt 差。企業規模が大きくなるほど実施率が高くなることがわかりました。



4. EE 向上施策を実施する EE 担当者は、71.5%と大半を占める。  
しかし、“EE が高い企業”は 36.3%と、成果につながっている企業は約半数にとどまる

EE 担当者に対し、EE 向上施策の実施有無を聞いたところ、71.5%が「実施している」と回答。一方、自社が“EE が高い企業”であると回答した EE 担当者は 36.3%という結果。このことから、多くの企業で施策を実施しているものの、成果につながっている企業は約半数と、限定的であることが明らかになりました。





**5. “EE が特に高い企業”は、全員が“挑戦できる文化の醸成”など『情緒的価値』に働きかける施策を実施。一方、“EE が特に低い企業”の実施率は7~8割にとどまる**

EE 向上施策の具体的な取り組みの実施有無を聞いたところ、“EE が特に高い企業”は、“手当や休暇などの福利厚生”や“インフラの整備”といったベーシックな『機能的価値』の提供にとどまらず、“挑戦できる文化の醸成”など、人の感情に働きかける『情緒的価値』の施策にも網羅的に取り組んでいることが明らかになりました。一方、これら項目について“EE が特に低い企業”の実施率を見ると、7~8割にとどまっており、取り組みの実施率に差があることがわかりました。

**従業員エンゲージメント（EE）が特に高い企業の  
担当者が、全員実施している施策** (SA,%)

実施施策	EEが特に低い企業 実施率
手当、休暇などの福利厚生の拡充	84.0%
ITツールやインフラの導入による業務の効率化	84.0%
失敗を恐れず挑戦できる環境・文化の醸成	80.0%
ウェルビーイング・健康支援	76.0%
従業員が自らの意志で挑戦・役割を選べる仕組み	72.0%

※対象：EEが特に高い企業 (N=34)  
EEが特に低い企業 (N=25)

※EE担当者に、企業・組織全体を100%として、自社のEEが「高い層」「中間層」「低い層」の内訳を聴取しました。そのうち、「高い層ー低い層」の数値を算出し、以下の通りの定義としています  
- EEが特に高い企業：+30pt以上 / EEが特に低い企業：-30pt以下

SEGA XD

# NEWS RELEASE



## ■ 株式会社セガ エックスディー 会社概要

セガ エックスディーは、ゲーミフィケーションで企業や社会の課題を解決するゲーミフィケーションカンパニーです。当社は、人々を夢中にさせるゲーミフィケーションメソッドを中心とした技術やデザイン、世界観をつくる力と、日々研究開発を進める AR / VR などの最新テクノロジーを掛け合わせ、人々の"感情を動かす"ノウハウを強みに、事業戦略から大規模開発・プロモーションまで、一気通貫で企業課題・社会課題の解決に取り組んでいます。

会社名	株式会社セガ エックスディー
代表者	代表取締役 社長執行役員 CEO 谷 英高
所在地	東京都新宿区西新宿 6-18-1 住友不動産新宿セントラルパークタワー 20 階
設立	2016 年 8 月 1 日
事業領域	ゲーミフィケーション
事業内容	エクスペリエンスデザイン事業 マーケティングプラットフォーム事業
URL	<a href="https://segaxd.co.jp/">https://segaxd.co.jp/</a>

記載されている会社名、製品名は、各社の登録商標または商標です。

本文書に記載している情報は、発表日時点のものです。