



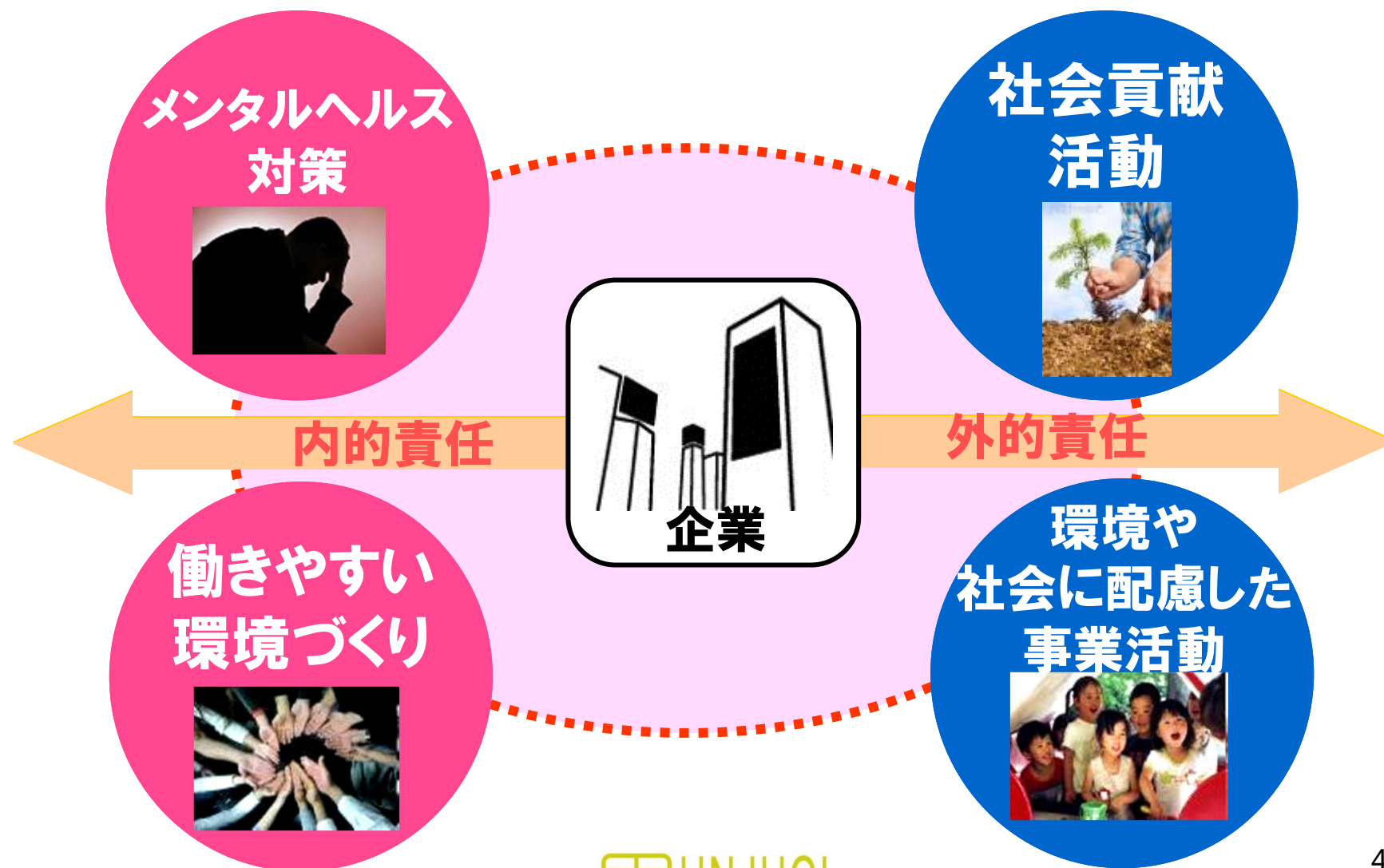
企業のエシカル思想が高める 従業員エンゲージメント

株式会社アンジュウシ 代表取締役
株式会社オルタナ コンサルタント

杉山 香林

企業／組織のエシカルとは何か？

身内意識で従業員にはつい無理をさせてしまう 社会のため、企業の成長のため？



従業員を大切にすることは、
企業の価値と競争力を高める事に繋がる



●商品選択にマイナスの影響がある企業活動

1位	労働者の虐待	51
2位	労働力の不当な搾取	48
3位	(大気・土壌・水質)への関与	46
4位	環境破壊	
5位	動物虐待	
6位	瑕疵のある製品	
7位	(インサイダー取引) 反社会的金融への関与	38
		(%)

最も多いのは、
「労働者の虐待」51%、
第2位は「労働力の不当な搾取」48%

出典:デルフィス エシカルプロジェクト「第3回エシカル実態調査」2012年6月
(全国15歳以上の男女が対象のWeb調査)

●従業員を大切にしないデメリットの例

・従業員いじめの噂が猛スピードで広まる

特に、大学生の就職情報交換サイトなどでは、社員に対するネガティブな扱いが頻繁に語られる

・過労による労災認定

過労が原因の疾患と言われている、精神疾患、心臓疾患による労災認定が昨今増加している

・ヒューマンエラーの増加

など



「従業員を大切にする」とは

“ベターワーク・ベターライフ” の実現



**厚生労働省も
仕事と生活の調和の実現を
促進している**

●労働時間対策のこれまでの経緯

～時短促進法から設定改善法へ～

平成4年7月「時短促進法」制定

年間総実労働時間

高度経済成長時は2000時間を超えていた

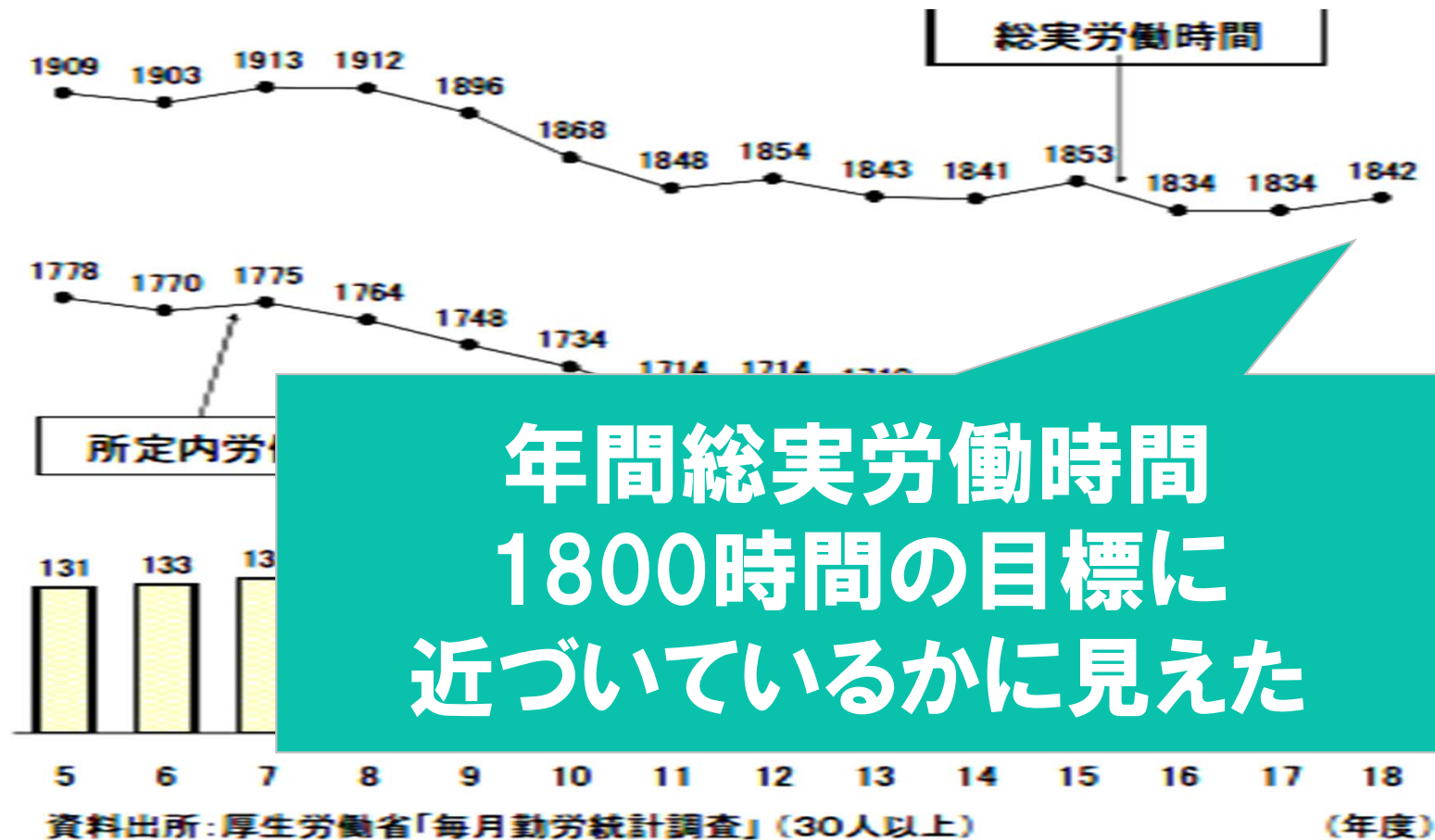


1800時間に短縮へ

事業主は労働時間の短縮を効率的に推進するために、必要な体制の整備に努めなくてはならない。

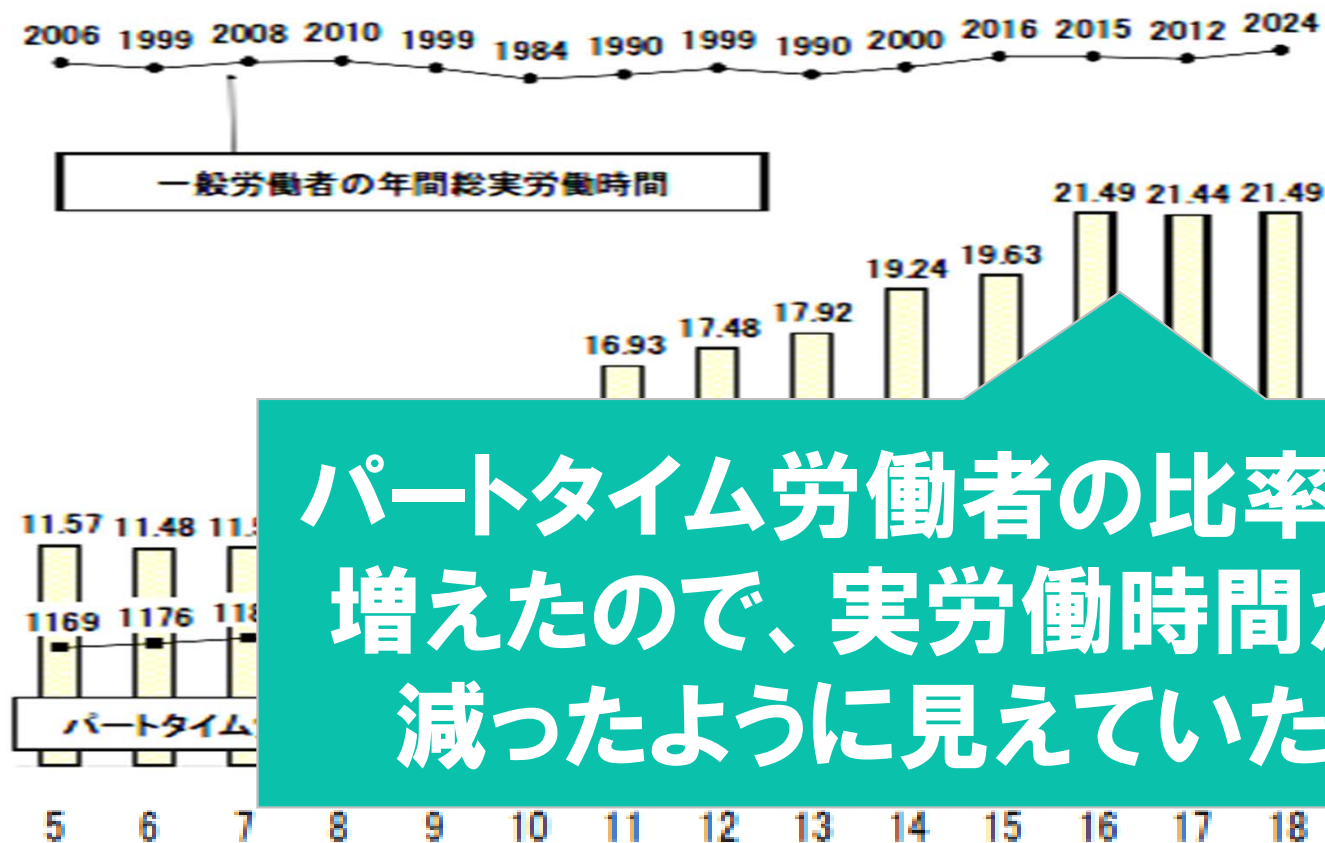
●労働時間対策のこれまでの経緯

～年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)～



●労働時間対策のこれまでの経緯

～就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移～

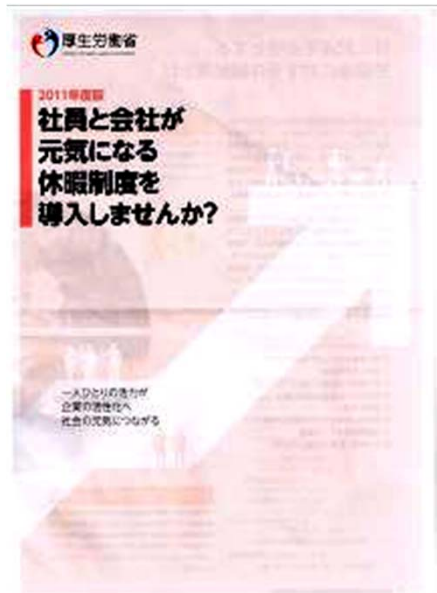


資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」(30人以上)

●勤務時間の短縮という側面からだけでなく、 仕事と生活の調和の実現を目指す

- ・年次有給休暇率48.1%
→2020年までに70%
- ・労働時間などの課題について労使が話し合いの
機会を設けている割合46.3%
→2020年までに全ての企業で実施
- ・過労働時間60時間以上の雇用者の割合 9.3%
→2020年までに5%

●国のワークライフバランス促進策



特別休暇制度 導入の促進

観光庁による ポジティブオフ



●特別休暇制度の種類

- ・ボランティア休暇

(清水建設、三菱化学、ワコール、大和ハウスなど)

- ・裁判員休暇

(リンテック、ユニ・チャームなど)

- ・骨髓ドナー休暇

(ユニ・チャームなど)

- ・子供の看護休暇

(COCO-LO)

- ・LOVE休暇

(ツナグ・ソリューションズ)

- ・カルチャー・エンタメ半休

(ツナグ・ソリューションズ)

など

●企業が社員を大切にすると良い事とは

- ・離職率が下がる
- ・リクルーティングに有効
- ・精神疾患を予防できる
- ・従業員エンゲージメントが向上する

●従業員エンゲージメントとは

「従業員エンゲージメント」とは、従業員が、所属している組織に誇りを持ち、チームメンバーとお互いの能力を活かし合いながら、共有されたゴールに自発的に向かっていく、「共感」と「行動」が伴う、組織と従業員の関係性。

●従業員エンゲージメントが高まっている状態とは

- ・組織への誇りと信頼がある

→(逆は、「こんな会社早く辞めたい」)

- ・課題解決、状況改善への意欲がある

→(逆は、「どうせ長くは勤めないんだから放っておこう」)

- ・スキル向上への意欲がある

→(逆は、「忙しくなるだけだ」)

- ・同僚への敬愛心、協力意識がある

→(逆は、足を引っ張り合う)

- ・日々の業務に意欲的に取り組む姿勢がある

→(逆は、「楽しんでお給料もらおう」)

**つまり、従業員エンゲージメントの
レベルは、業務パフォーマンス向上の
重要なパラメーターとなりえる**

**従業員エンゲージメント向上に
寄与する取り組みとは**

ボランティア活動が エンゲージメント向上に寄与する

● ボランティア活動がエンゲージメント向上に寄与する

**企業が環境や社会に
配慮しようという信念に
身を持って共感**

→ 企業理念、CSR理念を自らの行動によって理解でき、
共感につながる

●ボランティア活動がエンゲージメント向上に寄与する

感謝のフィードバックをもらう

→自分の会社に誇りを持てる
「社会から感謝されているこの会社に
属していきたい、がんばろう」

●ボランティア活動がエンゲージメント向上に寄与する

**同部署・他部署の人と
1つの目的のために協力する**

→会社に戻ってから、結束高まる、
他部署との連携深まる

●ボランティア活動がエンゲージメント向上に寄与する

**肩書きが通用しない現場で
自分や同僚の
新しい能力、魅力を発見**

→仕事でも特性を活かすように意識

●ボランティア活動がエンゲージメント向上に寄与する

**肉体と意識を短時間集中させ、
太陽の下で体を動かすことでリフレッシュ**

→精神的に安定を取り戻し、
仕事に戻った時に集中できる。

● ボランティア活動の 従業員エンゲージメントへの影響例

2007 年における従業員エンゲージメント	ステートメントへの肯定的な回答	
	「私は HSBC の従業員であることに誇りを持っている」	「私は HSBC を働きがいのある職場として推薦する」
過去 12 ヶ月間に HSBC 主催のコミュニティ活動に参加した従業員	78%	67%
参加しなかった従業員	68%	57%
差異	+10%	+10%

「誇り」
「推薦」

ボランティア
参加者の
スコアが
10%も高い

ボランティア休暇制度の導入例

出典:厚生労働省「社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか？」2011年度版より

●ボランティア休暇制度の導入例



大和ハウス工業株式会社

●年次有給休暇とは別に1年間につき5日間の取得が可能な制度

●活動は、富士山の清掃登山や、吉野山の桜の植樹、事業所周りの清掃など

●「支店では事業所単位で社会貢献活動を行うことも多く、今まで顔を合わせていないメンバーとも一緒になって、支店の連帯感が生まれる。」

出典:厚生労働省「社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか？」2011年度版より

●ボランティア休暇制度の導入例



株式会社ワコール

- 震災発生後の3月24日に休暇制度を制定
- 被災地の支援活動を対象に2012年の3月末までの期間限定の制度
- 休暇取得者の報告書には、ぜひみんなもやって欲しいと書いている人が多かった。

出典:厚生労働省「社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか？」2011年度版より

●ボランティア休暇制度の導入例



三菱化学株式会社

●年5日間の休暇を取得できる

●「会社がボランティア先を設定し、交通手段等を手配してくれたのは大変有り難かった」「会社では仕事だけのつながりだった人たちと、同じ思いを持って同じところに行き、同じ部屋で布団を敷いて寝るという合宿のような経験をしたことで、仲間と深いコミュニケーションを得るよい機会になった」との声も。

エシカル・オリエンテッドな
従業員への想い

共感

休暇制度の
導入

休みやすい
環境づくり

業務配分の
考慮

労使間の
対話を持つ

行動

特別休暇の取得

休暇制度で
ボランティア参加

休む人への
協力

従業員エンゲージメントの向上

ベターワーク・ベターライフの実現

顧客から取引先から従業員から社会から
愛される、選ばれる会社へ

**従業員を大切にするエシカル思想は、
単なる企業の良心的、
倫理的行いに留まらず、
従業員エンゲージメントの向上を
伴うことで、
企業の競争力と価値を高める**

