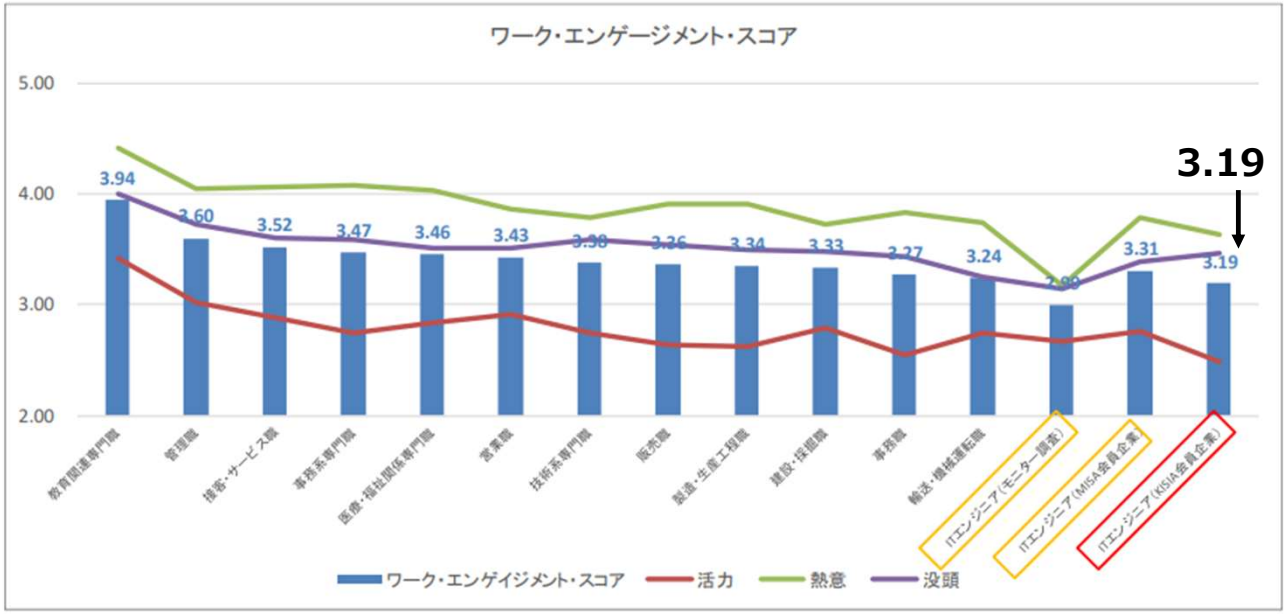
ITエンジニアのワーク・エンゲージメント向上を
志向する働き方改革推進セミナー

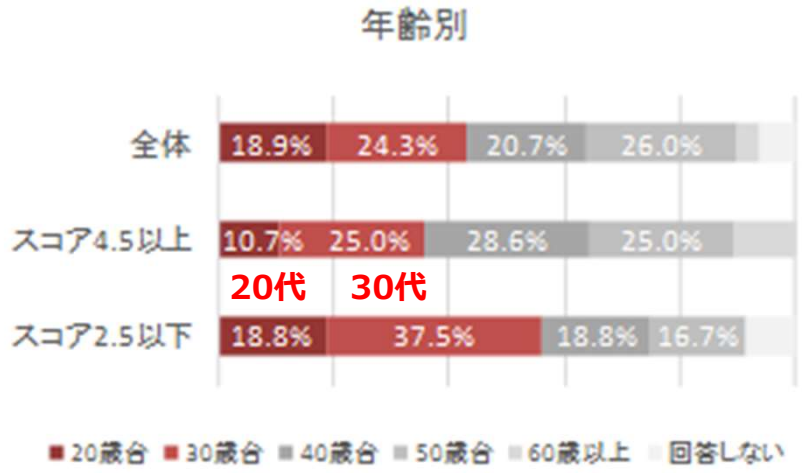
IT業界におけるワーク・エンゲージメントの実態
～熊本WGの取り組み「脱コンサバ的な思考」～

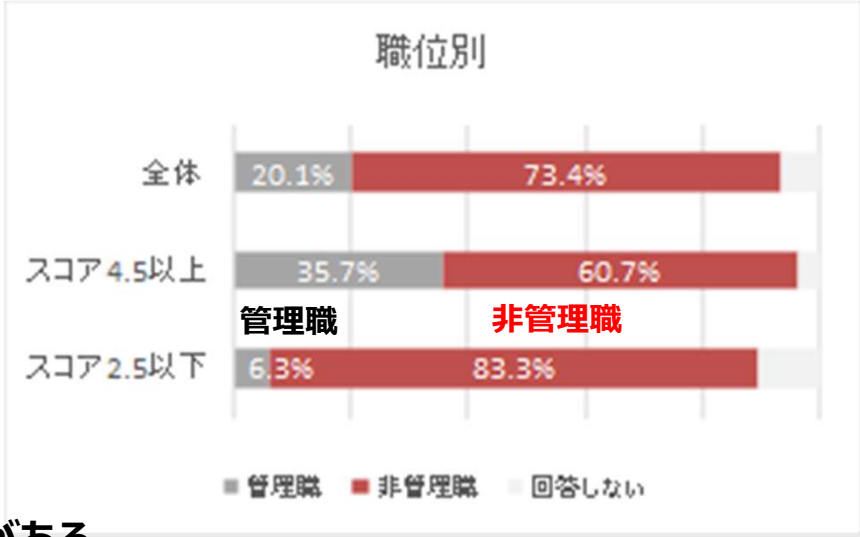
2023年3月7日

熊本WG　座長
崇城大学　総合教育センター
川副　智行

現状：ワーク・エンゲージメント調査結果







ワーク・エンゲージメントが低めになっている
熱意（仕事に対する興味や探求心が旺盛）
活力（ストレスを感じにくく、仕事を楽しめる）のポイントが低い

▼

20・30代（非管理職）においてワーク・エンゲージメントを改善する必要がある

熊本の特徴から、理由を考える（仮説）

住みやすく働きやすい環境で居心地がよいことが、ワーク・エンゲージメントの向上にマイナスに働く場合がある

福岡、仙台など地方基幹の都市に次ぐ第2の地方都市では、安定志向が働きやすい
（九州の熊本や中国地方の岡山など）

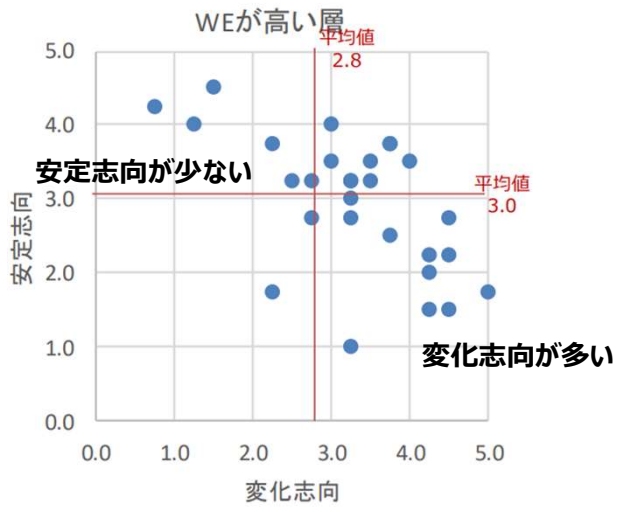
「ここでいいや」「このままずっと」との意識につながりやすい

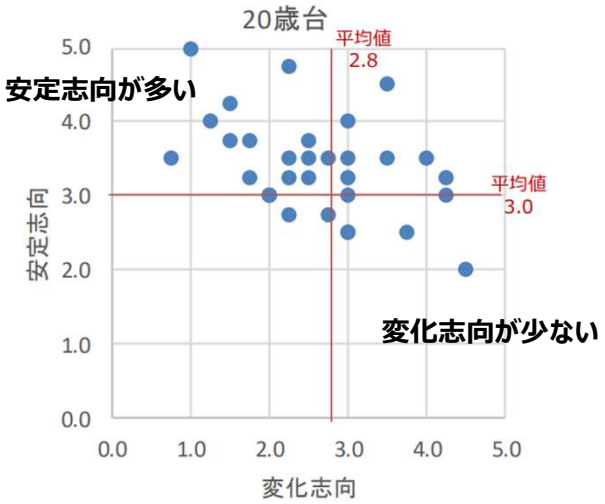
今回はこの意識を**コンサバ的な思考**と呼ぶ
（フォーカスポイント）

- ○仕事・生活において**安定志向**が強い
- ○与えられた業務に対しては責任をもって取り組むが、**チャレンジ**や自己啓発は苦手
（仕事に対する熱意は、決して低くはないが、高くもない）
- ○能力はあるが、発揮できていない（実は伸びしろがあることが多い）

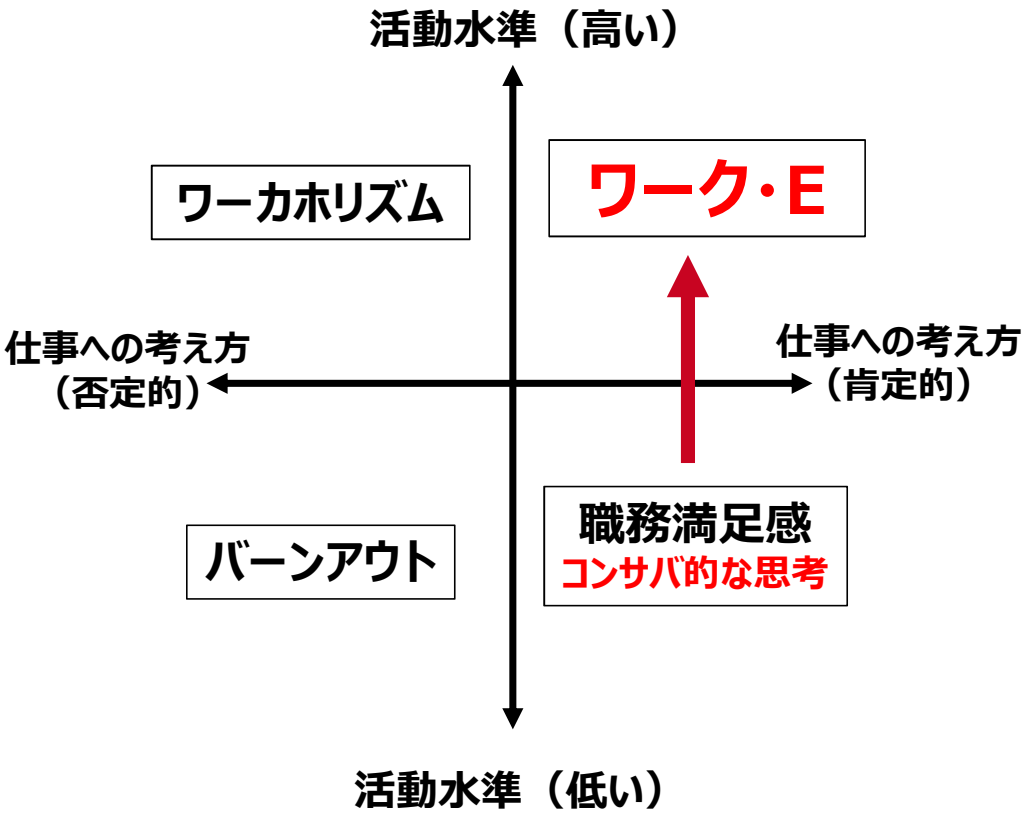
仕事に対する考え方とWEの関連

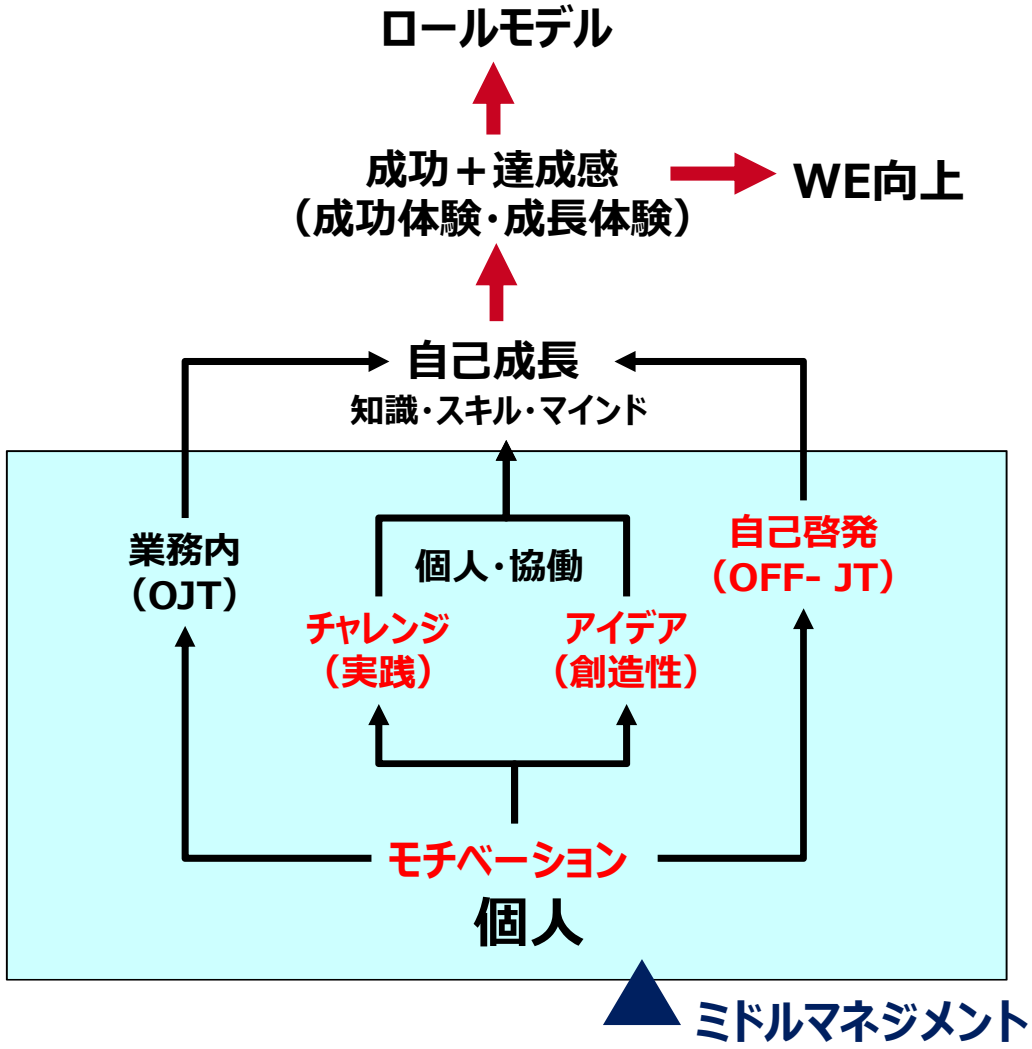
設問	WE層	20代	40代
変化志向（トータル）	3.3	2.6	2.9
難題を解決したり、難局を打開したりといったような、大きな挑戦ができる仕事を目指す	3.1	2.3	2.8
自分自身の「アイデア」と「努力」によって何かを創り上げられたときに、仕事への充実感を最も感じる	4.1	3.2	3.6
長期的な保障や安心よりも、規則や規制にしばられず、自分のやりたいように仕事できるチャンスを得ることの方が、より大切だと思う。	2.8	2.6	2.4
自らの「問題解決能力」や「競争に打ち勝つ能力」を存分に活かせるような挑戦を求めている。	3.1	2.3	2.7
安定志向（トータル）	2.9	3.4	2.9
高い地位に就くことよりも、プライベートと仕事をうまく両立させることの方が大切だと思う	3.2	4.3	3.5
収入面、雇用面が十分に保障されていると感じるときに、仕事への充実感を最も感じる	3.8	3.5	3.0
変化の少ない環境で「安心感」を感じられる組織での仕事を希望している	2.5	2.9	2.5
自由や自律が認められることよりも、将来が保障されていることの方が、自分にとってはより重要だ	2.3	2.8	2.6





脱コンサバでWEを高める





マインドセット研修の実施

与えられた仕事に対しては責任もって取り組むが、自らの成長を促すようなチャレンジや自己啓発には積極的でないことが多いコンサバ的な思考の従業員（20代・30代）は、OJTによってスキルアップはできているものの、自分のワークスタイルを成長させていくようなマインドセットの機会は少ないと思われる。

また、コンサバ的な思考を打破してワーク・エンゲージメントを向上させ、「従業員の働きがいの向上」、「業務生産性の向上」、「人材の維持・確保」などを実現するためには、ミドルマネジメント層のマインドセットを合わせて実施する必要がある。

研修Ⅰ　従業員のモチベーションアップ研修

参加者：従業員（非管理職）49名

2023年2月20日　80分間

研修内容
- モチベーション・チャレンジの重要性
- 参加者のモチベーション維持の工夫

研修Ⅱ グループマネジメント力アップ研修

参加者：グループマネジメントを実施されている方　21名

2023年2月24日　80分間

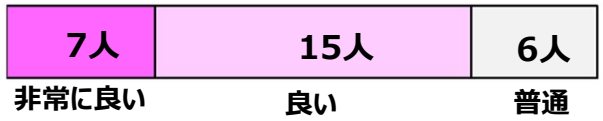
研修内容
- グループマネジメントと実践での考え方
- 参加者のマネジメントでの工夫

研修の結果

研修Ⅰ　従業員のモチベーションアップ研修　（28名分）

【全体評価】

【理解度】



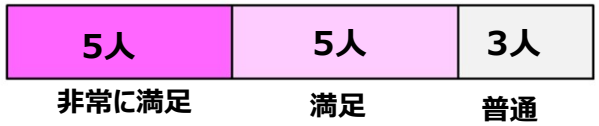
【有用性】

コンサバ（守旧的、無難な、控えめな 等」的な部分はあります？（抜粋）

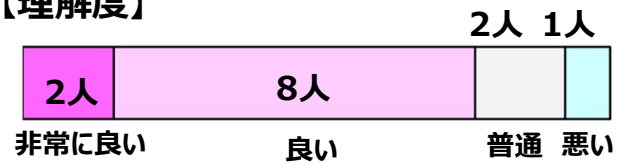
・会議等で気になる点があっても、状況によっては積極的に質問出来ていない。
・「今の仕事をこなしていくので手一杯」という気持ちから積極性には欠けると感じる。
・新たな事に対して面倒とかやる必要ないと思うことがある。
・あまり目立ちたくないと思うところ。　・出世欲がない。管理職になりたくない。

研修Ⅱ グループマネジメント力アップ研修　（13名分）

【全体評価】



【理解度】



【有用性】

ご自身のマネジメント力で、不足しているものは何ですか？（抜粋）

・自身は年齢と共に安定志向になっておりチームをどちらかと言うとそちらの方向に誘導している感があります。不足しているのはチャレンジだと思います。
・マネジメントの基本はコミュニケーションと頭では分かっていますが、会話が足りていないと感じます。
・メンバーのモチベーションを向上させるスキル

まとめと今後に向けて

熊本WGの仮説であったコンサバ的な思考の改善が、ワーク・エンゲージメントを高める可能性が高いことが判明した。

【WEが低い層の傾向】
・本来チャレンジ意欲が高くてもおかしくない20代・30代の非管理職にコンサバ的な思考が多い傾向
⇒この層に向けたマインドセットの研修の必要性が示唆された

【WEが高い層の傾向】
・年齢的に守りに入りやすいミドルマネジメント層は、コンサバ的な思考には片寄ってよっていない
⇒他方マネジメントに関する難しさを感じており、メンバーのWEを高めるマネジメントスキルのサポートが有効

【改善策案】
・入社の数年間においてWEを高めるようなワークスタイルの確立
・コンサバ的な思考の人々が共感できるロールモデル

【今後】

熊本県や熊本県情報サービス産業協会と連携しながら、有効な研修などを模索・実践していき、
熊本県のIT企業のWEを高め、従業員のやりがい・働きがいの向上を目指していく