

PCA



人が育ち活躍し続ける組織をつくるエンゲージメント戦略

2026年1月16日
ピー・シー・エー株式会社
健康経営アドバイザー
伊藤 和典

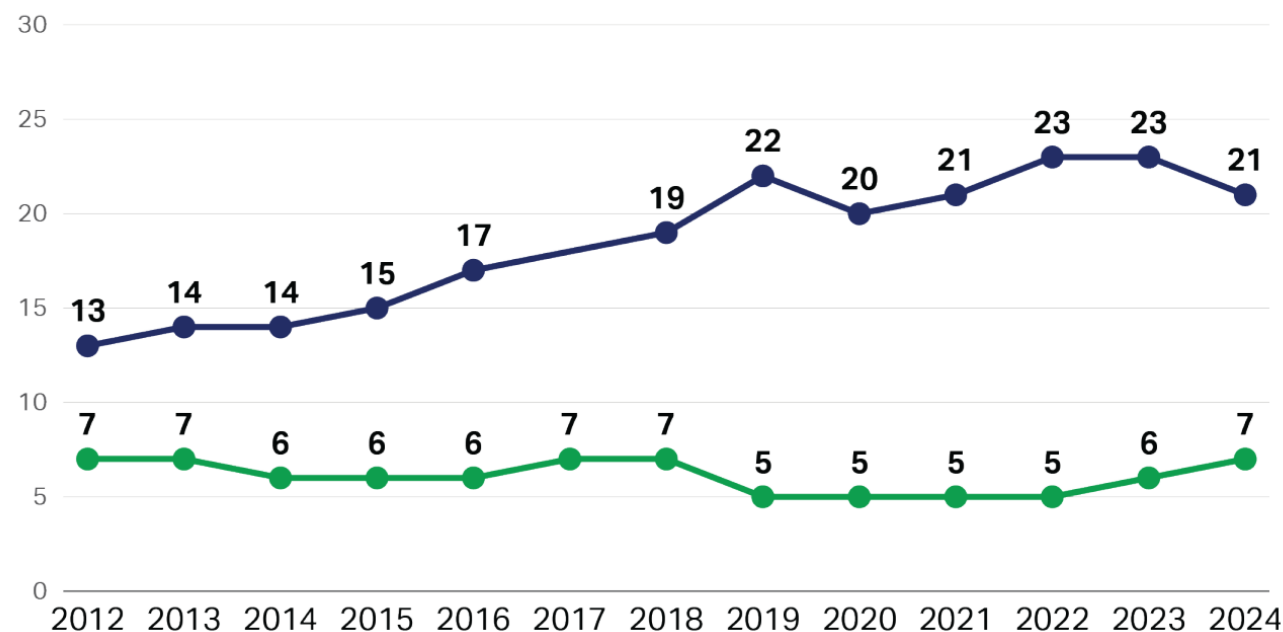
施策を行っても離職が止まらない「本当の理由」

データ1：日本の熱意ある社員はわずか7%（世界最低レベル）

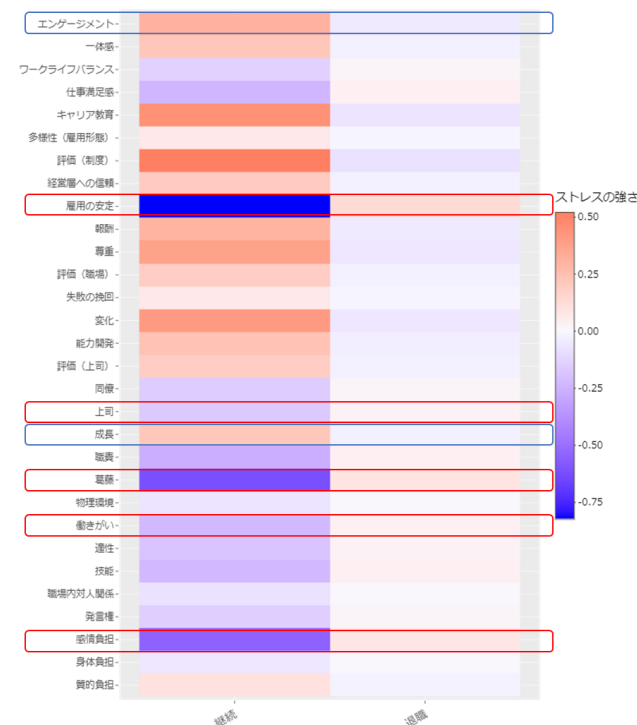
データ2：27,000人の分析結果「ハイパフォーマーほど離職リスクがある」

エンゲージメント比率

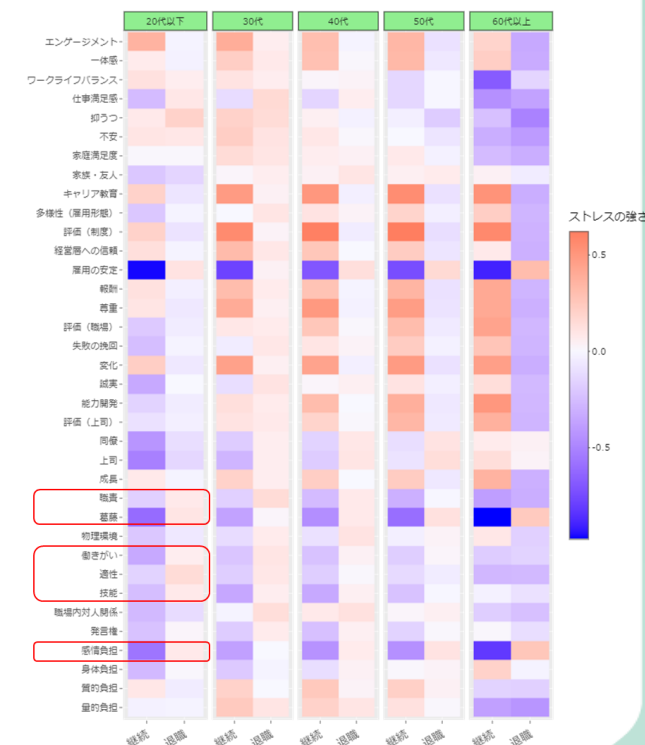
■ 日本 ■ 世界



継続状態別ストレスマップ



継続状態×年代別ストレスマップ

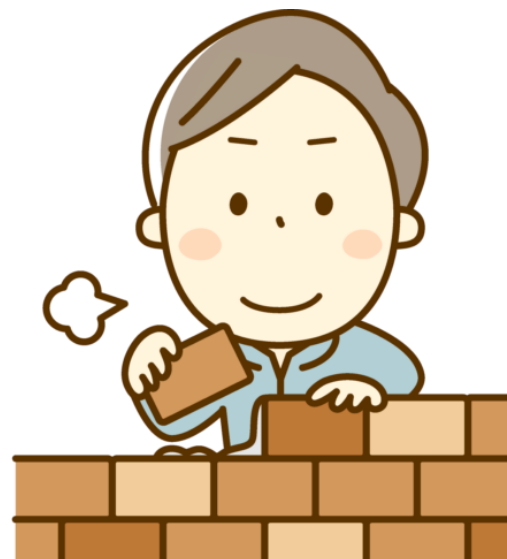


1. **【戦略①：組織】 パーパス浸透**
(WHY：働く目的・働きがい)
2. **【戦略②：上司】 サーバントリーダーシップ**
(WHO：誰と働くか・活躍支援)
3. **【戦略③：仕組み】 lonl ミーティング**
(HOW：どう育てるか・成長と信頼)

【組織】 パーパス



親方の命令で
レンガを積んで
いるんだ。
もう、疲れた。



レンガを積んで壁
を作ってるんだ。
大変だけど給料が
良い!



レンガを積んで大聖堂を
作ってるんだ。村人が楽
しみだって!

パーパス（社会的存在意義）が、働く人に浸透すると働く目的が明確になり「働くに幸せを実感」し業績や定着に好影響を与えます。

戦略②：上司

活躍支援のための「サーバントリーダーシップ」

(ワークエンゲージメント＝活躍・生産性の鍵)

戦略③：仕組み

lonlの実施率と課題（形骸化）

lonlの実施率は 55.7%（パーソル総合研究所調査）しかし、実施者の 3人に1人（約33%）が「効果を実感できず」

現場の声：「時間がない」「何を話せばいいかわからない」

【解決策】テクノロジーでの解決（Res-Q）

5 設問

1か月に1度回答する

気にかけてあげたい方の一覧がでます

1 仕事満足度

2 人間関係
友好度

3 継続性

4 働きがい

5 生産性
SPQ・健康度

従業員	総合スコア	仕事満足度	人間関係	継続性	働きがい	生産性	サポート
体験 デモ 営業部	8.0 +0.2 ①	9.0 +1.0 ①	8.0 +1.0 ①	6.0 ±0.0 ②	8.0 ±0.0 ②	9.0 -1.0 ②	▼
体験1002 デモ 営業部	6.8 +1.4 ①	6.0 -1.0 ②	8.0 +3.0 ①	5.0 -4.0 ②	7.0 +5.0 ①	8.0 +4.0 ①	▼
体験1003 デモ 営業部	5.2 -1.2 ②	3.0 -2.0 ②	7.0 +1.0 ①	5.0 -2.0 ②	4.0 -3.0 ②	7.0 ±0.0 ②	サポート必要 ▼
体験1004 デモ 営業部	7.8 +2.6 ①	8.0 +3.0 ①	8.0 +1.0 ①	8.0 +5.0 ①	10.0 +6.0 ①	5.0 -2.0 ②	▼
体験1005 デモ 営業部	3.6 -4.0 ②	3.0 -5.0 ②	5.0 -3.0 ②	2.0 -5.0 ②	3.0 -4.0 ②	5.0 -3.0 ②	サポート必要 ▼
体験1006 デモ 営業部	8.4 +1.4 ①	7.0 -1.0 ②	9.0 -1.0 ②	8.0 +7.0 ①	8.0 ±0.0 ②	10.0 +2.0 ①	▼
体験1007 デモ 営業部	9.2 -0.4 ②	9.0 -1.0 ②	10.0 ±0.0 ②	10.0 ±0.0 ②	8.0 -2.0 ②	9.0 +1.0 ①	▼
体験1008 デモ 営業部	7.4 -0.2 ②	9.0 ±0.0 ②	9.0 -1.0 ②	3.0 -5.0 ②	8.0 +2.0 ①	8.0 +3.0 ①	▼

ダッシュボード画面イメージ



パルスサーベイ

所属メンバーごとの結果

過去のサーベイ結果一覧

所属

営業部

総合スコア

6.9 ± 0.0 \ominus

仕事満足度

7.0 -0.1 \oplus

人間関係

6.5 -0.2 \oplus

継続性

7.0 ± 0.0 \ominus

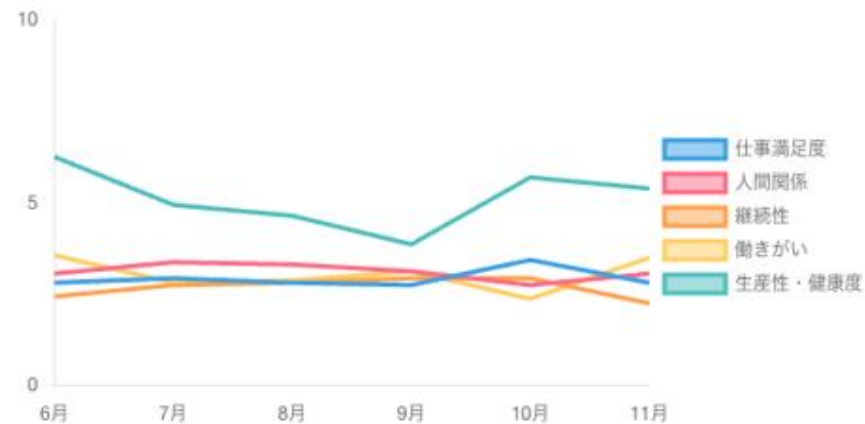
働きがい

7.0 $+0.1$ \oplus

生産性

7.2 $+0.1$ \oplus

回答率
100%



⚠ 現状課題・今後起こりうる事態

現在、仕事満足度・人間関係・継続性・働きがい・生産性の全てが中程度であることから、従業員は業務に対して一定の満足感を持っているものの、潜在的な不満や問題を抱えている可能性があります。特に、モチベーションや目標意識が高まらないことで、長期的には離職率が上昇したり、さらなるパフォーマンス向上が阻害されたりするリスクがあります。従業員の育成や組織のビジョンの浸透に関して改善が必要です。

🔍 想定される要因

- 従業員はそれぞれの業務に対して一定のスキルを持っているものの、業務内容や将来に向けた明確な目標を共有していないため、働きがいや熱意が不足している状況が見受けられます。
- 職場内の人間関係には一定の協力体制が存在しますが、業務の横のつながりやコミュニケーションが不足しており、社員同士の信頼関係構築に影響を与えています。
- ビジョンや経営理念に対する理解不足や実感が薄いため、仕事への情熱が希薄で、モチベーションも低下していることが考えられます。

✅ 改善方法

- 定期的な社内研修やワークショップを実施し、組織のビジョンや経営理念を再確認する場を設けることで、従業員が仕事に対する意義を感じられるようにします。
- チームビルディングイベントやフォーマル・インフォーマルな交流の場を増やし、部署間のコミュニケーションを活性化し、理解を深めるための機会を提供します。
- 従業員が自らの夢や将来像を語る場を設け、個人の成長と組織の成長を結びつけることで、働きがいを向上させる取り組みを進めます。

レポート閲覧者／レポート画面イメージ



ラインケア対応

離職者傾向データ

所属メンバー / サーベイ結果

1on1アドバイスコメント

● 現在の状況

チームメンバーの方は、今回は仕事満足度が「高」に改善されていることが見受けられます。人間関係も「中」と安定している一方で、継続性、働きがい、生産性が「低」となっており、将来の不安ややりがいの不足を感じている可能性があります。前はすべての項目が「中」または「低」であったことから、仕事満足度の向上はポジティブな変化ですが、他のカテゴリに対してもさらなる対応が必要です。

🔍 要因から見える点

1. 環境の影響: 仕事満足度が上がった一方で、継続性や生産性が低いことから、職場環境や業務体制に対する不満が影響しているかもしれません。
2. キャリアの不安: 今回の回答からは、将来のキャリアについての不透明感が残っている可能性があります。
3. やりがいの低下: 働きがいや生産性といった項目が低いことから、チームメンバーが自身の役割や貢献を実感できていないかもしれません。

💬 1on1の話し方

1. 共感と傾聴: 「今回、仕事満足度が上がったと感じている一方で、他の要素が気になるようですね。それについてお話ししていただけますか？」と共感を示し、じっくり話を聞きましょう。



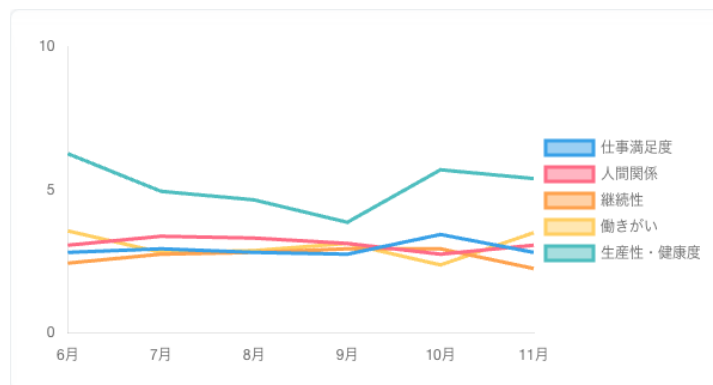
部下との1on1（面談）で利用できるコメント

受検者／レポート画面イメージ

セルフケア対応

個人分析AIコメント

	総合スコア	仕事満足度	人間関係友好度(職場)	継続性	働きがい	生産性(SPQ) 健康度
田村 次郎	4.9 ↓ -0.2	3.7 ↓ -0.3	4.2 → -0.1	6.2 ↑ +0.4	4.6 → +0.2	5.6 → -0.1



⚠ 現状の課題と今後の懸念

現在、あなたの回答結果から見ると、仕事満足度や人間関係は高いものの、継続性や働きがい低いことが懸念されます。このままの状態が続くと、仕事に対するモチベーションの低下や、業務の効率が影響を受ける可能性があります。特に、働きがいの低下が継続するようであれば、キャリアに対する考え方や将来的な展望にも大きな影響を及ぼす危険があります。生産性が高い一方で、他の要素が低いことが精神的なストレスの原因となるかもしれません。

🔍 想定される要因

1. 働きがいの低さが、自己実現や成長の機会に対する不満から起きている可能性がある。
2. 人間関係が良好であっても、業務内容や役割に対する適合感の欠如が、継続性に影響を与えていることが考えられる。
3. 仕事自体には満足しているが、チャレンジや新たな学びが不足していることが、生産性への影響を与えている要因かもしれない。

✅ 改善方法

1. 働きがいを向上させるために、自身の目標や関心と会社の業務をどのように結びつけられるかを考え、上司との面談を通してそのアイデアを共有することが重要です。
2. 業務は安定しているようなので、さらに新しいプロジェクトや役割に挑戦できる機会を探し、自身のスキルを広げる場を作ることが効果的です。
3. 人間関係を大切にしながら、チーム内での意見交換やフィードバックを積極的に行い、共通の目標に向けた協力を強化していくことが推奨されます。



受検者へは自分自身の状態の気づきのきっかけに

管理者／レポート画面イメージ



不特定個人自由コメント

Res-Q

メニュー

- サーベイ
- 実施計画
- カスタムサーベイ
- レポート
- パルスサーベイ
- 閲覧設定
- ユーザー
- 設定
- プライバシーポリシー

従業員からの意見

ダウンロード

コメント	記入者の部署
働き方についてですが、フルテレワークの導入をお願いします。	営業部
有給休暇の事前申請についてワークフローシステムの導入をお願いします。	人事部
健康経営の取り組みに伴い、社内食堂制度の検討をおねがいします。	総務部
レンタカーの場所が不便なので、カーシェアでも利用できるようにしてください。	営業部
借り上げ社宅制度は検討していますか？	開発部
携帯電話を会社支給してもらってますが、機種変更を定期的をお願いします。	サポート部



匿名（所属部署は記載あり）で自由記述設問に対しての記載内容が確認できます

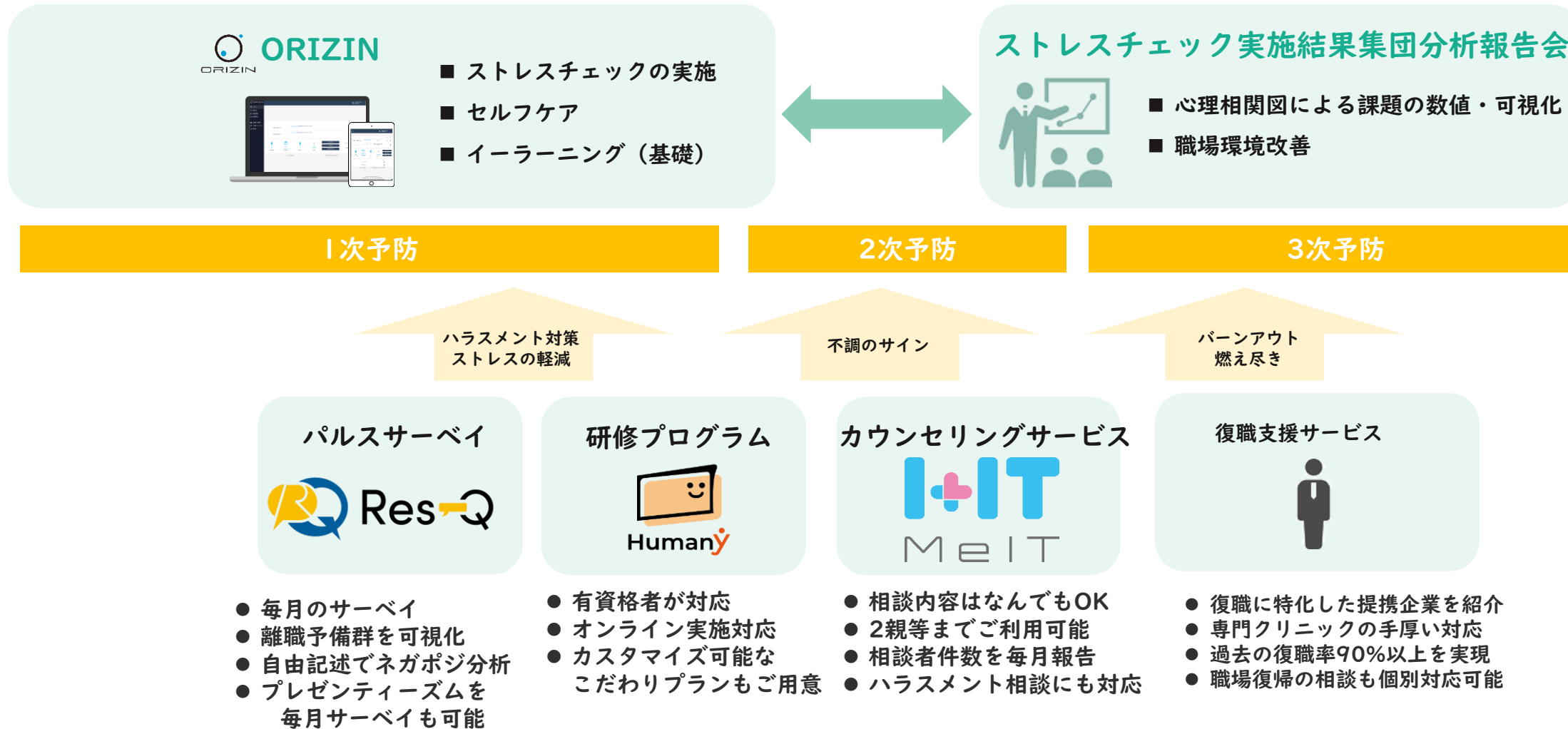
組織 × 上司 × 仕組み

Res-Q 4ヶ月無料トライアル



私共のご提供できるサービス全体像

ストレスチェック結果を活用した職場環境改善をご用意しています。
必要なサービスを組み合わせてご利用いただけます。



ご清聴ありがとうございました



お問い合わせ先
伊藤和典

K-itou@pca.co.jp