

チームリーダー研修

# エンゲージメント向上の マネジメント

—— 指導用マニュアル

REFERENCE

L26\_01



INSTRUCTOR GUIDE SERIES

# エンゲージメント向上のマネジメント

•～「やらされ感」から「やりがい」へ  
チームの力を引き出すリーダーの関わり方～

対象：新任チームリーダー・主任クラス

研修時間：3時間

1 / 30

## 【開始前の準備 / 所要5分】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく（可能であれば、異なる部署・チーム規模のリーダーが混ざるように編成する）
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシートを人数分印刷しておく
- ケーススタディ用のシナリオカード（3種類）を人数分準備
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- 「今日は"エンゲージメント"をテーマに、チームの力を引き出すリーダーの関わり方を学んでいきます。"エンゲージメント"という言葉聞いたことがある方も、初めての方も、具体的なアクションを持ち帰っていただける研修です」と声かけ

## 本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります

1. エンゲージメントの定義と日本企業の現状を説明できる
2. エンゲージメントを高める3つのドライバーを理解し、自チームに当てはめて分析できる
3. エンゲージメントサーベイの結果を読み解き、改善のアクションにつなげられる
4. 1on1ミーティングや日常のマネジメントを通じて、メンバーのエンゲージメントを高める具体的な行動を実践できる

2 / 30

### 【時間: 3分】

- 「リーダーの皆さん、自分のチームのメンバーが"やりがいを持って働いている"と自信を持って言えますか？」と問いかける
- 挙手やチャットで反応を確認し、受講者の現状認識を把握する
- 「今日の研修は、知識を学ぶだけでなく、"自分のチームで何ができるか"を具体的に考える実践型の内容です」
- 4つの目標が段階的に積み上がる構造であることを伝える：「まず"エンゲージメントとは何か"を正しく理解し、次に"何がエンゲージメントを高めるのか"を学び、最後に"リーダーとして何をすべきか"の具体的なアクションに落とし込みます」

## アジェンダ

0. オープニング・アイスブレイク (15分)
1. エンゲージメントとは何か ― 定義と日本企業の現状 (15分)
2. エンゲージメントの3つのドライバー (20分)
3. エンゲージメントサーベイの読み方と活用法 (20分)
4. リーダーが実践するエンゲージメント向上アクション (25分)
5. エンゲージメントと心理的安全性 (15分)
6. 総合演習・ケーススタディ (25分)
7. まとめとアクションプラン (15分)

※途中、10分間の休憩を1回はさみます（セクション3終了後を目安）

※研修時間：約3時間（休憩含む）

3 / 30

### 【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明する
- 「前半ではエンゲージメントの"考え方"と"現状分析"を学び、後半では"リーダーとしての具体的なアクション"を設計し、ケーススタディで実践します。ワークが多い研修ですので、ぜひ積極的に参加してください」
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方を案内する
- 「"エンゲージメント"というと難しく聞こえるかもしれませんが、要は"メンバーがいきいきと働けるチームをどうつくるか"ということです。今日は、そのための具体的な方法を一緒に考えていきましょう」と期待感を高める

## アイスブレイク「私のエンゲージメント体験」

【グループワーク】（所要時間：8分 / 4～5名1組）

テーマ：「仕事に夢中になった瞬間・やる気を失った瞬間」

- これまでの仕事で、最も"夢中になれた"・"やりがいを感じた"瞬間はどんなときでしたか？
- 逆に、最も"やる気を失った"・"この仕事を辞めたいと思った"瞬間はどんなときでしたか？
- そのとき、上司やリーダーの関わり方はどうでしたか？

→ 1人1～2分ずつ、グループ内で共有してください

4 / 30

【時間：10分（説明1分＋ワーク6分＋共有3分）】

- 自分自身の「エンゲージメントが高かった／低かった体験」を振り返ることで、エンゲージメントの概念を体感的に理解してもらう
- 「やりがい」「夢中」「やる気」など、日常的な言葉で語ってもらうのがポイント。「エンゲージメント」という用語は次のセクションで正式に定義する
- 2～3グループに代表的なエピソードを発表してもらう
- よくある回答例：「チームで大きなプロジェクトを達成したとき」「上司に認めてもらえたとき」「自分の提案が採用されたとき」（やりがい）／「成果を出しても評価されなかったとき」「意味のわからない仕事を押し付けられたとき」「相談しても"自分で考えろ"と言われたとき」（やる気低下）
- 「皆さんの体験には、エンゲージメントを高めるヒントと、下げてしまう要因の両方が含まれています。次のセクションで、これを体系的に整理していきますましよう」とセクション1への橋渡しをする

## セクション1 — エンゲージメントとは何か

エンゲージメント (Engagement) の定義

- **従業員エンゲージメント**: 組織や仕事に対する自発的な貢献意欲と愛着の度合い
  - 「この会社で働き続けたい」「組織の成功のために貢献したい」と感じる状態
- **ワークエンゲージメント**: 仕事そのものに対する充実感・活力・没頭の度合い
  - 「仕事に行くのが楽しい」「仕事に集中して時間を忘れる」と感じる状態

エンゲージメントは「満足度」とは異なります

- **従業員満足度**: 待遇や環境に「満足している」状態 (受け身)
- **エンゲージメント**: 仕事や組織に「自発的に貢献したい」状態 (能動的)

→ **エンゲージメントが高い状態 = メンバーが自ら考え、動き、成果を出す状態**

5 / 30

【時間: 5分】

- 「エンゲージメント」という言葉は、近年多くの企業で使われるようになったが、定義があいまいなまま使われているケースも多いことに触れる
- 従業員エンゲージメントとワークエンゲージメントの違いを丁寧に説明する: 「前者は"組織への愛着"、後者は"仕事への没頭"です。両方が高い状態が理想ですが、リーダーが直接影響を与えやすいのはワークエンゲージメントの方です」
- 満足度との違いを強調する: 「給料が高くて福利厚生が充実していても、仕事に意味を感じていなければエンゲージメントは低い。逆に、待遇が突出していなくても、"この仕事は自分にとって意味がある"と感じていればエンゲージメントは高くなります」
- 想定される質問: 「モチベーションとエンゲージメントは違うのですか?」  
→ 「モチベーションは"やる気"で一時的に変動しやすいもの。エンゲージメントは、より持続的な"仕事や組織との結びつき"を指します。ただし、現場では厳密に区別しなくても構いません」