

ライフ・エンゲージメント

越境学習とキャリア自律がエンゲージメントを高める

一般社団法人日本エンゲージメント協会 代表 小屋 一雄 副代表 土屋 裕介

■「ワーク」から「ライフ」へ

エンゲージメント調査を導入したものの、スコアの上げ方が分からない、という声をよく聞く。CS（顧客満足度）調査のように質問項目が実施すべき具体的なアクションと直結していればいいのだが、エンゲージメント調査には感情的なものが含まれ、どんなアクションをとればスコアを上げられるのかが見えにくい。結局は「対話」が必要だと言われても、いったいどんな「対話」をすればいいのかわからない。

そんなときに有効なのは、視座を「ワーク」から「ライフ」に高めることだ。「ライフ」と「ワーク」がしっかりと組み合っている人材は、目先の業務の先にある自分と仕事と社会のつながりを見据え、自分事として仕事に取り組む。そんな自律人材を育成するためのヒントとして、『ライフ・エンゲージメント』について考えてみる。

目次

1. ライフ・エンゲージメントとは

- エンゲージメント向上に王道なし
- そもそもエンゲージメントとは何か
- ライフ・エンゲージメントの3要素

2. ソーシャル・エンゲージメントの拡大

- 「求心力」（社内）から「遠心力」（社外）へ
- 異業種交流と社会貢献
- 若手が育つボランティア研修
- インタビュー①
（株）machimori 佐々木梨華
- インタビュー②
（財）マイナビ世界子ども教育財団 下房ゆかり

3. キャリア・エンゲージメントの向上

- キャリア自律に向かって
- なぜキャリア・エンゲージメントなのか



小屋 一雄（こや・かずお） 一般社団法人日本エンゲージメント協会 代表理事 ユーダイモニアマネジメント株式会社 代表取締役
1989年より、20年にわたって日・米・欧のグローバル企業に勤務。ゼネラル・モーターズでは、デトロイト本社においてアジア地域の商品戦略に携わる。ギャラップ社では日本における創業メンバーとして参画し、グローバル企業を中心にリーダーシップ開発や組織開発を行うコンサルティングに従事。2009年に独立し、個人の「強み」を生かす人材育成、従業員のエンゲージメントを高める組織づくり、エグゼクティブ・コーチングに従事している。サンダーバード国際経営大学院にて経営学修士（MBA）取得。京都大学EMBA講師（コーチング）。主な著書に『ミック・ジャガーに学ぶ「これからの働き方」』（コスミック出版）、『シニアの品格』（小学館）など。



土屋 裕介（つちや・ゆうすけ） 一般社団法人日本エンゲージメント協会 副代表理事
1983年生まれ。国内大手人事コンサルティング会社などを経て、2013年に（株）マイナビに入社、研修プログラム・アセスメントセンター・サーベイ・タレントマネジメントシステム開発など人材開発／組織開発分野の商品開発に従事。共著に『なぜ、学ぶ習慣のある人は強いのか』（日本経済新聞出版）、『活躍する若手社員をどう育てるか～研究データからみる職場学習の未来～』（慶應大学出版会）、『楽しくない仕事は、なぜ楽しくないのか？』（プレジデント社・小屋と共著）など。