

2024年4月5日  
報道関係者各位

## 【人的資本経営】

# エンゲージメントスコアと財務指標に一定相関・連動を確認 従業員エンゲージメントを起点とした「働きがい」のある組織づくりを推進

大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役 社長執行役員 CEO:竹内啓)は、従業員エンゲージメントを把握するために、2021年度から「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。この調査結果を元に、組織課題の解決や職場改善活動に取り組んでおり、従業員のエンゲージメントを高める施策を検証しています。

2024年1月の調査結果※<sup>1</sup>では、従業員エンゲージメントを偏差値化したエンゲージメント・レーティング※<sup>2</sup>が、全11段階のうち3番目の「A」、エンゲージメントスコア※<sup>2</sup>は「60.3」という過去最高となる高い評価を得られ、経営指標との一定相関・連動が確認されました。今後も従業員一人ひとりが「自律」「働きがい」「誇り」を実感できるエンゲージメントの高い企業を目指します。

※<sup>1</sup> 調査実施は2023年11月

※<sup>2</sup> 「エンゲージメントスコア」「エンゲージメント・レーティング」はリンクアンドモチベーションの登録商標

### <ポイント>

- エンゲージメントスコアと「売上」「営業利益」などには一定の相関・連動があることを確認
- 非財務指標を採用した業績連動報酬を導入し、調査結果を取締役の報酬制度に反映
- 調査結果は経営指標として、重点的に取り組むべき課題「7つのマテリアリティ」のKPIに設定

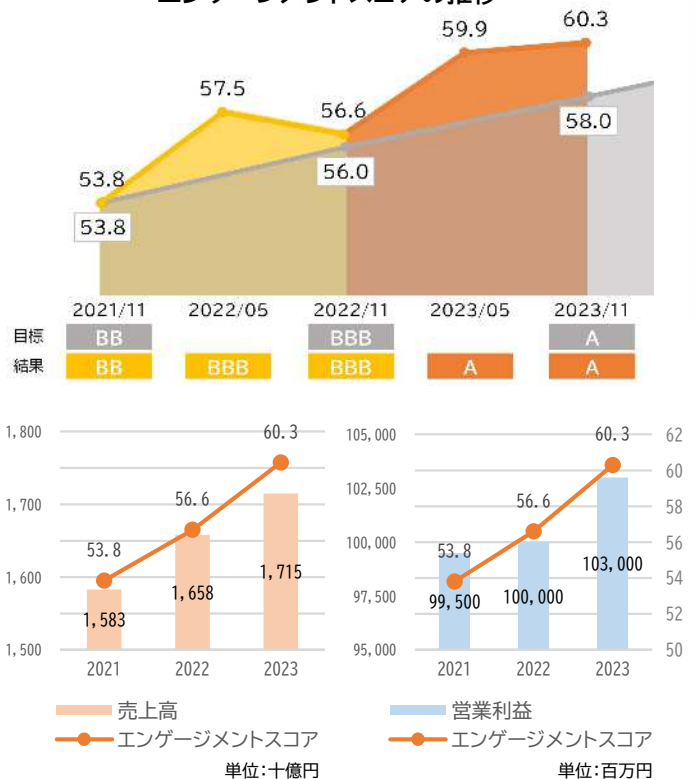
## ■ エンゲージメント調査実施背景

企業を取り巻く環境は急速に変化し、競争の激化や顧客ニーズの複雑化などにより、適応力や市場把握の重要性が増しています。このような状況の中で、当社グループ最大のキャピタルである「人材」こそ、競争優位の源泉です。当社グループの持続的成長のために、従業員一人ひとりの成長を支援する人材育成、従業員エンゲージメントを起点とした「働きがい」のある組織づくりを推進すべく、本調査を開始しました。

## ■ 財務指標との一定相関・連動

今回、従業員エンゲージメントと財務指標の間には相関・連動があることが確認できました。高いエンゲージメントを持つ組織は、売上や営業利益などの財務指標で優れた結果を残す傾向があります。従業員の働きがいや成長支援が経済的な成果と結びつき、持続的な成長に貢献すると考えています。

エンゲージメントスコアの推移



## ■ 非財務指標を採用した業績連動報酬の導入

2023年度の役員報酬より、業績連動報酬の係数に非財務指標を導入しました。2025年3月に終了する事業年度までの期間においては、「従業員エンゲージメントスコア」の他、「ZEH供給割合」、「温室効果ガス排出量の削減率」、「女性管理職割合」、「コンプライアンス浸透度」をKPIとして採用しています。これらの指標は、対象期間が終了するたびに見直しを行い、その時々でふさわしい非財務指標を採用することで、事業活動の発展と持続可能な社会の実現を両立する報酬体系としています。

## ■ 従業員エンゲージメントスコアは経営指標の一つ

当社の初回調査では、業界トップランナーの特徴とも言われる「会社基盤」や「事業内容」が、強みとして突出する傾向が見られました。一方で、「組織の風通し」「柔軟性や多様性に富む働き方」「管理職のマネジメント力」という課題も浮かび上がりました。

これらの課題に対応するため、当社が全社課題の解決を主導し、各部署や職場の課題は管理職が主導して改善に取り組んでいます。また、経営層のリーダーシップにより、従業員エンゲージメントが経営目標として位置づけられ、職種ごとのエンゲージメント向上策、管理者向けの啓発活動などが成果を上げており、組織全体のエンゲージメントを向上させる取り組みが進んでいます。

## ■ 具体的な取り組み

具体的には、全社員を対象にした取り組みだけでなく、下記のような職種別の取り組みも実施しています。また、調査結果や各取り組みは全従業員に公開し、従業員と一体で推進する体制を目指しています。

職種	エンゲージメント向上に向けた取り組み(抜粋)
全社員	<ul style="list-style-type: none"><li>● サクソプレゼント活動 社内コミュニケーションを活性化するため、従業員同士の感謝を見える化</li><li>● さん-シャイン運動 意見が言いやすく相談しやすい環境を構築するため、従業員同士、役職を付けずに「さん」で呼び合う</li><li>● ポジティブフィードバック制度 従業員がお互いの良い点を取り上げ、ポジティブコメントを用いてフィードバックする</li><li>● 「DNAノート」浸透研修 当社グループの「共通の価値観」および「コンプライアンス行動指針」を示した「DNAノート」を活用した研修を全社員に定期実施</li></ul>
営業職	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職種転換制度の構築 オーナー様の専任窓口であるアセットスタッフ職への体験就業や職種転換制度を導入することで多様なキャリアを選択できる環境を構築</li></ul>
技術職	<ul style="list-style-type: none"><li>● 女性向けワークショップの開催 育児中の女性従業員向けワークショップを開催し、交流を深めることで業務上の課題の発見やモチベーション向上を推進</li><li>● 業務支援の強化 特殊建築専門組織を新たに配置することで、特注や特殊物件における積算手法の指導や見積取得業者の整備を実施</li><li>● 待遇の改善 技術職資格手当や現場手当の導入、定年延長基準を見直しすることで、技術力の向上と、長期間活躍できる機会の提供を推進</li></ul>
業務職	<ul style="list-style-type: none"><li>● 業務改善プロジェクト 支店メンバーが中心となり、本社部門へ業務における改善点や困っていることをまとめた改善提案を実施することで、働きやすい職場環境構築を推進</li></ul>

【参考】

▼大東建託の人材育成・組織開発

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/nurture.html>

▼ダイバーシティ&インクルージョンWebサイト(働き方改革)

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-style-reform>