

2024年10月10日

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社

女性管理職比率が35%、パーソルの「はたらき方ショーケース組織」が取り組み成果を公表 ～パーソルワークスイッチコンサルティング、自社社員の「働きがい」と「働きやすさ」の影響因子を分析～

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのパーソルワークスイッチコンサルティング株式会社（代表取締役社長：小野 隆正、以下「パーソルWSC」）は、パーソルグループにおけるはたらき方改革の専門家集団であり、「はたらき方のショーケース組織」として、コロナ禍以前から取り組んできたことが、自社ではたらく社員一人ひとりにポジティブな影響を及ぼしているかを定量的に測定した結果を公表いたします。



パーソルワークスイッチコンサルティング



<エンドースメント（有識者コメント）>

当社の取り組みと研究結果について、産業・組織心理学、人材マネジメント論、ダイバーシティの中でも、特に女性のキャリア形成ならびにワーク・ライフ・バランス推進における管理職の役割について研究を進める坂爪洋美教授より、考察コメントを頂戴しました。

法政大学 キャリアデザイン学部 教授 坂爪 洋美氏

人事部や管理職の方々には、「リモートワークが多様な働き方を促進することは十分理解しているが、やはり職場で集まって働く方が、業績や人材育成、職場の一体感に対してより効果的なのではないか」と、何度も自問しているのではないのでしょうか。

今回の調査結果は、リモートワークを主体とする職場でも、従業員が高い「ワーク・エンゲイジメント」や「成長実感」を持てることを示しています。また、「自己決定をしている」と答えた方が多いことから、リモートワーク環境では上司が常に近くにいない分、従業員が自ら判断して仕事を進める機会が増え、その経験が意欲や成長を促している可能性が考えられます。

自己決定の経験を「ワーク・エンゲイジメント」や「成長実感」につなげるためには、何が必要でしょうか。今回の調査結果からは、従業員が「自分が何をすべきか」や「今取り組んでいる仕事の社内外での意義」を理解していること、そして会社が積極的に人材育成に取り組んでいることが重要であると考えられます。

これらの取り組みは対面が中心の職場であっても重要ですが、リモートワークが中心となる職場では特に重要度が高まると考えられます。



<取り組みの概要>

パーソルWSCは、クライアントの業務効率化をサポートするだけでなく、はたらき方や組織の在り方の抜本的な変革を促すことで、人と組織のポテンシャルを最大化するためのコンサルティングサービスを提供しています。クライアント企業の「はたらき方の転換」を支援するにあたって、先ず自らの「はたらき方の転換」を試行錯誤するため、コロナ禍以前から「はたらき方のショーケース組織」として、リモートワークの促進や、フルフレックスタイム制の活用、各種デジタルサービスの積極的なトライアル、ワーケーションの取り組みなど、実験的な取り組みも含めて積極的に取り組んできました。

「はたらき方」を変える取り組みによって、はたらく人がポジティブな変化を実現できたかを定量的に可視化するために、パーソルグループが掲げる“はたらくWell-being”と、仕事への熱意や没頭・活力を測る「ワーク・エンゲイジメント」や「成長実感」などの実感値を測定する指標としてWork Switch Score（ワークスイッチスコア）という定量化指標を開発し、測定を開始しました。

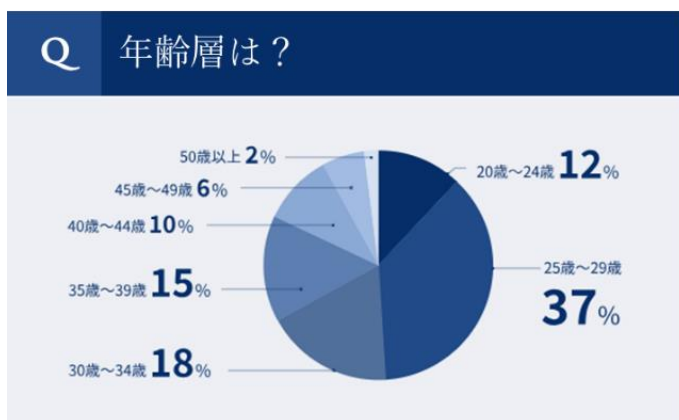
※「Work Switch Score（ワークスイッチスコア）」の詳細は過去リリース（2024年6月）をご覧ください。

<https://www.persol-wsc.co.jp/news/2093/>

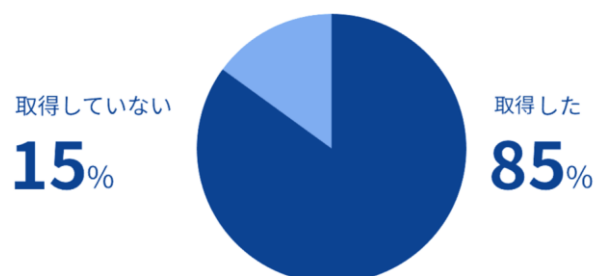
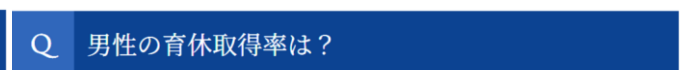
<数字から見る当社のはたらき方>

※本データは、2024年3月時点のものです。

パーソルWSCでは、分社化前の事業部時代から「はたらき方のショーケース組織」として、時間や場所にとらわれない柔軟なはたらき方に取り組んできた結果、事業の成長と共に、若手社員と女性社員が自然と活躍する組織になりました。



社員が400名を超える中、ワークタイプはテレワークメインのはたらき方が定着しています。育休取得についても、男性社員が85%取得と、男性の育休取得が当たり前の環境になっています。



<Work Switch Scoreと“はたらくWell-being”スコア>

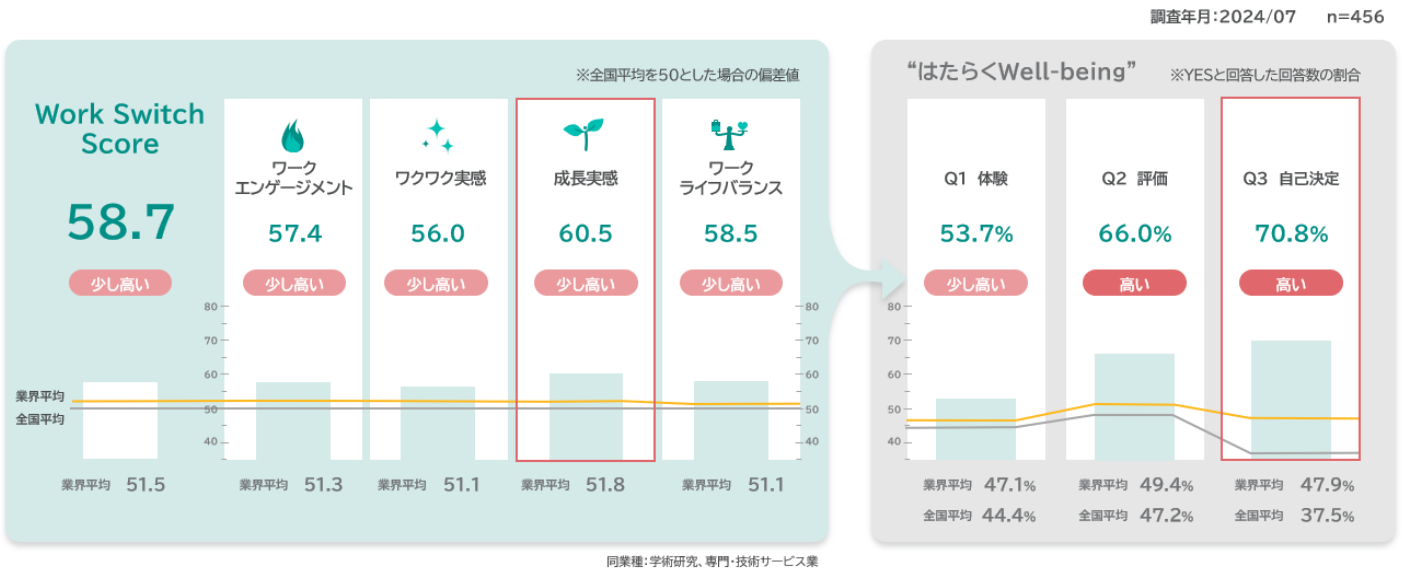
事業の成長と柔軟なはたらき方を実現している一方で、社員一人ひとりの“はたらくWell-being”は高まっているかを、Work Switch Score Surveyを用いて調査・分析しました。

調査の結果、業界平均スコアと平均しても、全スコアで平均を上回る結果となりました。

4つのWork Switch Scoreの構成要素の内、「成長実感」が最も高く、“はたらくWell-being”では「自己決定」のポジティブ回答割合が非常に高いスコアになりました。

※業界ごとのWork Switch Score調査結果はこちらを参照ください。

<https://www.persol-wsc.co.jp/news/2343/>



同業種: 学術研究、専門・技術サービス業

<Work Switch Score向上の影響因子>

Work Switch Score向上に影響する因子として3種の因子群を用いて重回帰分析を行い、統計的にスコア向上に有意な影響因子（以下、スイッチ因子と呼称）を導出しています。因子はそれぞれ、パーソル総合研究所と慶應義塾大学・前野隆司教授が共同研究した「はたらく人の幸せ因子（7因子）」、「はたらく人の不幸せ因子（7因子）」のうち、各因子1項目で回答する「スーパーショート版」に加えて、独自の「はたらく環境因子（7因子）」を用いています。当社の調査結果を分析したところ、それぞれの因子カテゴリの中でスコア向上に影響するスイッチ因子は、下図の通り「自己成長」、「役割認識」、「他者貢献」、「評価不満」、「ジョブクラフティング」、「情動的コミットメント」、「人材育成」の7つであることがわかりました。



<女性管理職の分析結果>

当社ではたらく女性管理職のWork Switch Scoreを分析した結果、業界平均のスコアよりは高いものの、当社の全体平均スコアを若干下回る結果となりました。スコア向上に影響する7つの因子ごとの現状の実感値を分析したところ、女性管理職の市場平均値と比較した結果、いくつかのスイッチ因子で改善の余地があることがわかりました。

・はたらく人の幸せ7因子

| | | |
|------|---|--------------------------|
| 自己成長 | 仕事を通じて、未知な事象に対峙して新たな学びを得たり、能力の高まりを期待することができている状態 | 4.6(市場平均より+0.3で、向上の余地あり) |
| 役割認識 | 自分の仕事にポジティブな意味を見いだしており、自分なりの役割を能動的に担えている実感が得られている状態 | 6.0(市場平均より+1.3で、良好な状態) |
| 他者貢献 | 仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立てていると思えている状態 | 4.5(市場平均より+0.2で、向上の余地あり) |

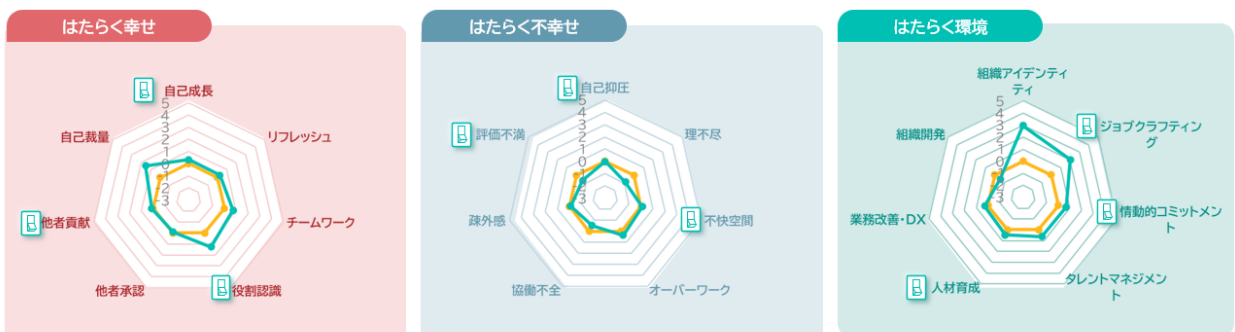
・はたらく人の不幸せ因子 ※実感値が低い方が良い状態

| | | |
|------|----------------------------------|------------------------|
| 評価不満 | 自分の努力は正当に評価されない、努力に見合わないと感じている状態 | 2.6(市場平均より-0.7で、良好な状態) |
|------|----------------------------------|------------------------|

・はたらく環境因子

| | | |
|------------|------------------------------------|--------------------------|
| ジョブクラフティング | 自分の仕事が意味づけ、意義づけされている状態 | 5.2(市場平均より+0.9で、良好な状態) |
| 情動的コミットメント | 自分の仕事、職場、組織を好意的に捉えている状態 | 4.9(市場平均より+0.4で、向上の余地あり) |
| 人材育成 | 成長機会、学ぶ機会が提供されており、自分でチャレンジができてきている | 4.6(市場平均より+0.3で、向上の余地あり) |

なお、スイッチ因子ではないですが、「他者承認」因子の実感向上や、「オーバーワーク」因子の実感低減も、市場の女性管理職平均値と比較すると、改善の余地があることがわかります。



※弊社女性管理職の各影響因子スコアとベンチマークデータ(女性管理職)の各影響因子スコアの差異

パーソルワークスイッチコンサルティングでは、今後も「はたらき方のショーケース組織」およびWork Switch Scoreの取り組みを通じて、人数や割合といった「量」だけでなく、“はたらくWell-being”や成長実感といった「質」の面でも効果測定・分析を行い、人的資本を高める取り組みを継続してまいります。そして、自社で得た知見を、クライアント企業や社会にも役立てていくために、引き続き活動してまいります。

“はたらくWell-being”とは

はたらくことを通してその人自身が感じる幸せや満足感を“はたらくWell-being”と定義しています。パーソルグループは、多様なはたらき方や学びの機会の提供を通じて一人ひとりの選択肢を広げ、はたらく自由を広げることで、個人と社会の幸せを広げることを目指しています。一人でも多くの方々が自ら選択した仕事やはたらき方で、喜びや楽しみ、さらには人や社会の役に立っていることを実感できる多様で豊かな社会を創造することで、世界中で「はたらく、笑おう。」を実現していきます。

■パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社について <<https://www.persol-wsc.co.jp/>>

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社は、主に企業のBPR（Business Process Re-engineering）を支援する「業務コンサルティング」、AIやAutomation技術を活用した「テクノロジーコンサルティング」の2つの領域で事業を展開しています。あらゆる人々と組織に向けて、パーソルグループが保有する人と組織に対するソリューションを活かし、業務とテクノロジーのコンサルティングで「はたらき方の転換」をするための支援をします。さらに、お客様の直面している課題や将来起こりうる問題を共に解決し、人と組織の生産性向上を実現します。

■「PERSOL（パーソル）」について <<https://www.persol-group.co.jp/>>

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。さまざまな事業・サービスを通じて、はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらく、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

<本件に関する報道関係者からのお問合せ先>

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社 広報担当
MAIL: pwsc_pr@persol.co.jp

<本件に関するお客様からのお問合せ先>

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社 マーケティング担当
MAIL: pwsc_marke@persol.co.jp