

1億5,000万の組織データから解析

エンゲージメント、転職・離職因子
研究調査レポート

LAFOOL lab.

AGENDA

-
- 01 はじめに
 - 02 調査概要
 - 03 エンゲージメント因子
 - 04 転職・離職因子
 - 05 まとめ

株式会社ラフールでは、当社が提供する組織改善ツール「ラフールサーベイ」で得られた1億5,000万の
人材・組織データを解析し、エンゲージメント、転職・離職因子を調査しました。

人の価値観や働き方が多様化し、生産年齢人口の減少が続く中で、人材に投資し、
その価値を最大限に引き出していくことは急務と言えます。

日本国内でも人的資本経営に着手する企業が増えてきていますが、具体的な実践例、引いては
人的資本の投資対効果や成果についての実例はまだまだ乏しく、各社手探りで施策を進めている状況です。

本調査では、エンゲージメント、転職・離職意向の要因となる因子について調査・分析し、
人事施策やマネジメントに活かせるようレポートとしてまとめました。

調査方法・
テーマ

「ラフールサーベイ」の154問の回答結果を用いた総合分析

- ① : 前設問を用いた総合分析（エンゲージメント因子）
- ② : 転職・離職意向の相関性・因子

調査対象

対象企業数 : 744
対象データ : 95,413

調査対象期間

2023年7月25日～2024年5月7日

共同研究

株式会社ピープルドット
人的資本投資研究センター

1

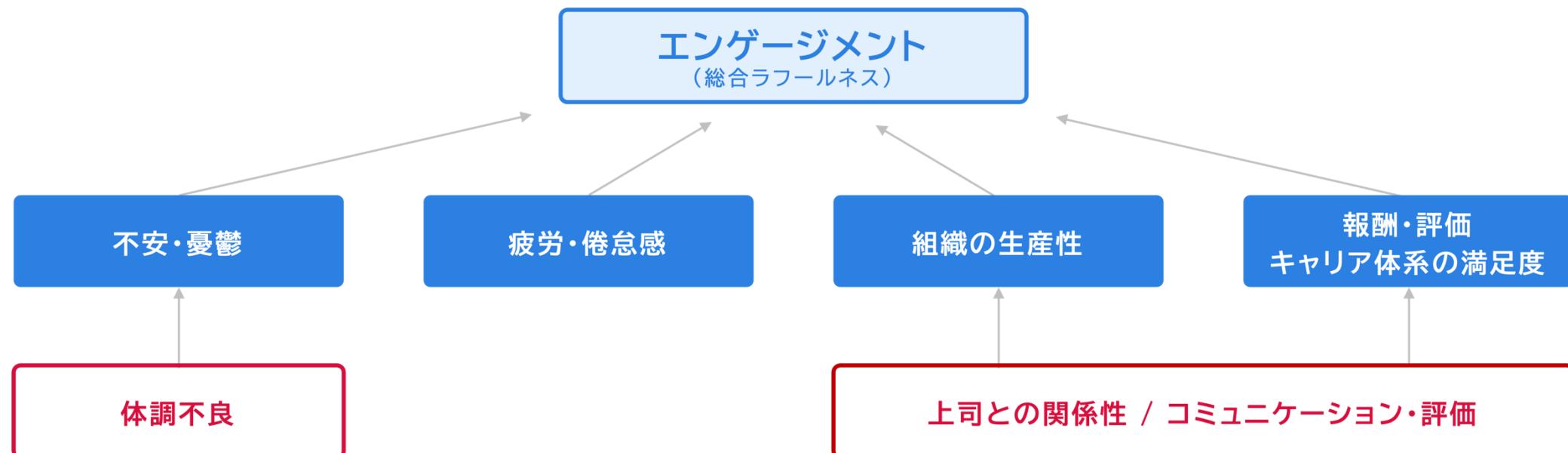
エンゲージメント因子

LAFOOLab.

① エンゲージメント因子

業種や個人の価値観に関わらず、エンゲージメント(総合ラフールネス)に影響を与えていたのは
【不安・憂鬱】　【疲労・倦怠感】　【組織の生産性】　【報酬・評価・キャリア体系への満足度】

そして、それらに影響を与えていた因子は、
【体調不良】　【上司との関係性/コミュニケーション・評価】



① エンゲージメント因子

全設問を回答傾向の類似度でグルーピングし、40の設問グループにまとめた

具体的な施策に紐づく因子（行動因子）と、行動因子の結果と見做せる因子（中間結果因子）に整理

行動因子

心理的圧迫感
忙しさ
からだを大変よく使う/身体的負担
仕事の裁量
不快な職場環境
体調不良
筋肉疲労
胃腸の悪化
睡眠の質の低下
上司との関係性/コミュニケーション・評価
同僚とのコミュニケーション
家族とのコミュニケーション/私生活の満足度

いじめ・ハラスメント
組織への貢献感
快適な職場環境
イベント・親睦会への参加
通勤ストレス
仕事以外のストレス
就寝時刻
睡眠時間
睡眠不足による悪影響
保守的・実用的・伝統的企業
目的主義・製品中心・営利的企業
下意上達的・コミュニティ主義的企業

中間結果因子

失業の恐れ/能力発揮の機会が無い
部署内・部署間の不和
組織の生産性
やりがい
活力
怒り
疲弊・倦怠感
不安・憂鬱

エンゲージ
メント
総合
ラフールネス

① エンゲージメント因子

中間結果因子の回帰分析結果より、エンゲージメント・マネジメントの重要性について
関係する因子として **【上司との関係性/コミュニケーション・評価】** が4つの中間因子でTOP 5
に

中間因子結果	1位	2位	3位	4位	5位
不安・憂鬱 (ストレスチェック項目)	体調不良	忙しさ	睡眠不足による悪影響	上司との関係性/ コミュニケーション評価	組織への貢献感
組織の生産性	上司との関係性/ コミュニケーション評価	快適な職場環境	同僚とのコミュニケーション	忙しさ	睡眠不足による悪影響
疲弊・倦怠感 (ストレスチェック項目)	心理的圧迫感	睡眠不足による悪影響	忙しさ	体調不良	筋肉疲労
報酬・評価・キャリア 体系への満足度	上司との関係性/ コミュニケーション評価	快適な職場環境	イベント・親睦会への 参加	筋肉疲労	体調不良
組織の目標理解/職 務・職責の理解	上司との関係性/ コミュニケーション評価	組織への貢献感	裁量	心理的圧迫感	快適な職場環境

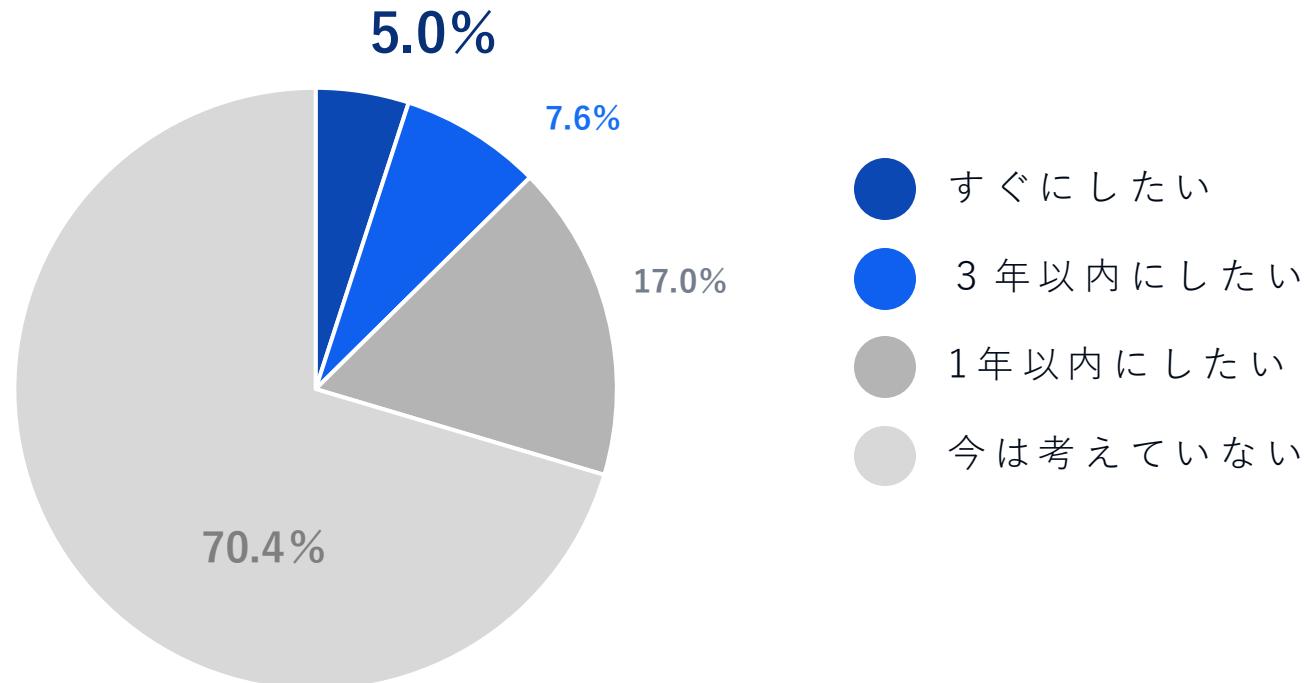
2

転職・離職因子

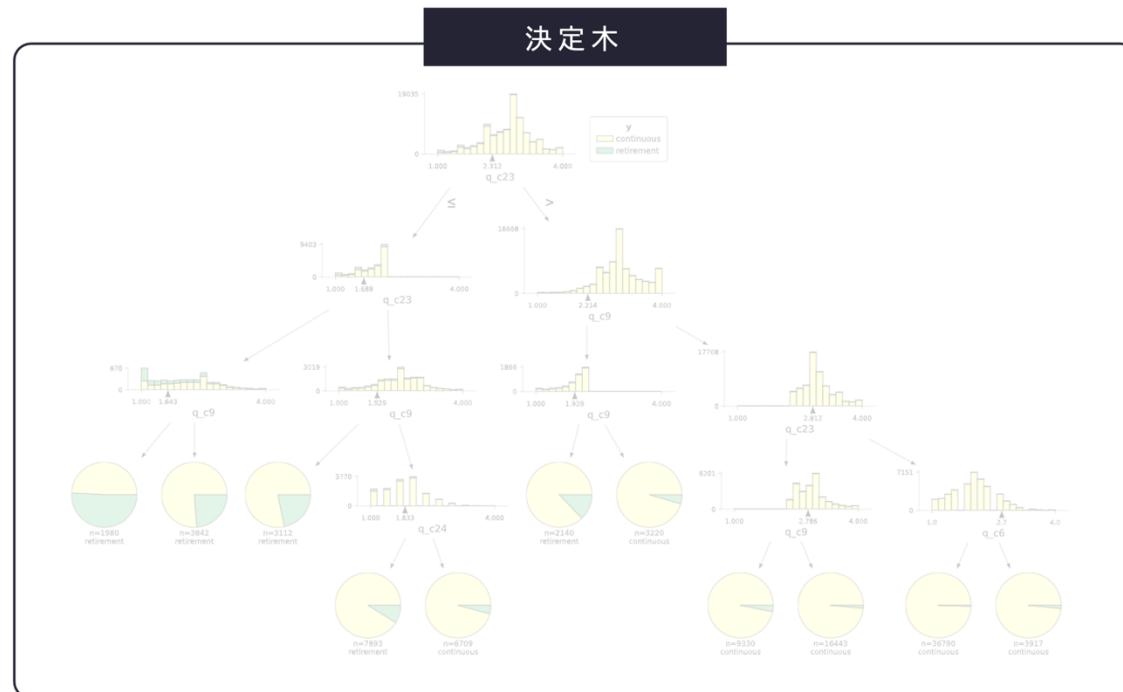
LAFOOLab.

Q

ユニークユーザー95,413人のうち
【転職・退職を考えている】の設問に「すぐにしたい」と回答した割合は
5.0%



【転職・退職を考えている】の設問に「すぐにしたい」と回答した有無等をもとに分析したところ、実際に回答した人のうち**76%**を当てられる決定木ができた



重要なファクター
【経営者への信頼感】
【やりがい】
【仕事への活力/eNPS】

転職・退職に
大きく影響を与える要素

② 転職・退職意向の相関性・因子

離職・転職に関する因子として【上司との関係性/コミュニケーション・評価】が
3つの中間結果因子でTop 5に入っていた

また「やりがい」を創出するために「組織への貢献感」や「裁量」をあたえて、
上司からの「チャレンジの場づくり」が大事であることが考えられる

被説明変数	1位	2位	3位	4位	5位
経営への信頼感	上司とのコミュニケーション/会社からの評価	快適な職場環境	イベント・親睦会への参加	睡眠不足による悪影響	忙しさ
やりがい	上司とのコミュニケーション/会社からの評価	組織への貢献感	仕事の裁量	心理的圧迫感	忙しさ
仕事への活力/eNPS	上司とのコミュニケーション/会社からの評価	組織への貢献感	睡眠不足による悪影響	イベント・親睦会への参加	仕事の裁量

② 転職・離職因子

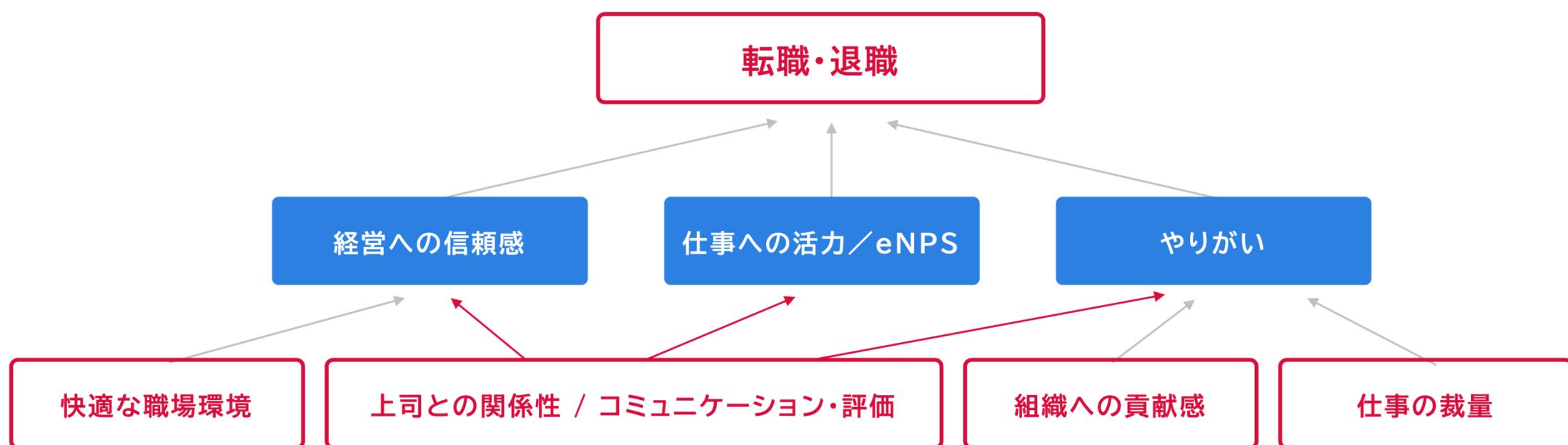
【転職・退職をすぐにしたい】という考えに影響を与えていたるファクターは

【経営への信頼感】 【仕事への活力／eNPS】 【やりがい】 の3つ

それらの影響を与える行動因子は、【快適な職場環境】

【上司との関係性／コミュニケーション・評価】 【組織への貢献感】 【仕事の裁量】 の4

つ



結果

① : エンゲージメント因子

業種や個人の価値観に関わらず、エンゲージメント（総合ラフールネス指数※）に影響を与えている中間結果因子は 【不安・憂鬱】 【疲弊・倦怠感】 【組織の生産性】 【報酬・評価・キャリア体系への満足度】 の4つ。それらに影響を与えていたる行動因子は、【体調不良】 【上司との関係性/コミュニケーション・評価】 の2つ。

② : 転職・離職意向の相関性・因子

「転職・退職をすぐにしたいという」考えに影響を与えていたる因子は、【経営への信頼感】 【仕事への活力/eNPS】 【やりがい】 の3つ。それらの影響を与える行動因子は、【快適な職場環境】 【上司との関係性/コミュニケーション・評価】 【組織への貢献感】 【仕事の裁量】 の4つ。

考察

社員が事業目標達成へのプレッシャーや業務過多による体調不良を防ぐため、上司が変化を迅速に捉え対応する能力が求められる。上司の行動は成果に直結し、また中間結果に影響を及ぼす様々な因子を把握することが重要である。特に、自社が注力すべきエンゲージメントスイッチを明確化し、効果的な戦略を構築することが不可欠である。

また、社員に対して事業目標と関連する裁量ある仕事を与え、上司がソフト面でサポートすること、生産性向上を図る職場環境を整えるハード面の支援が必要である。

お問い合わせ

CONTACT

LAFFOOL**lab.**

 LAF
FOOL

屋号	LAFOOL lab. (ラフールラボ)
所在地	東京都中央区日本橋茅場町2-9-5 日進ビル7階
WEBサイト	https://lafool-lab.jp/
発行責任者	所長 結木 啓太
お問合せ	03-5643-3707 / https://lafool-lab.jp/contact/



運営会社	株式会社ラフール
本社	東京都中央区日本橋茅場町2-9-5 日進ビル7階
WEBサイト	https://www.lafool.co.jp/
代表	代表取締役社長 結木 啓太
お問合せ	03-5643-3707 / https://www.lafool.co.jp/contact/

