

2018年11月21日  
東急建設株式会社

## 組織状態を示す非財務指標の公開に向けて 組織改善システム「モチベーションクラウド」を導入

～ 組織状態をエンゲージメント・レーティングで可視化し  
従業員の働きがい・働きやすさを両立した組織づくりを目指す ～

東急建設株式会社（東京都渋谷区 代表取締役社長：今村俊夫、以下東急建設）は、『2026年のありたい姿』の実現に向けて、コア・コンピタンスとした「従業員一人ひとりの能力や働きがい」を継続的に向上させていくため、株式会社リンクアンドモチベーション（東京都中央区 代表取締役 会長：小笹芳央、以下LM社）が開発・提供する組織改善システム「モチベーションクラウド（以下本システム）」を2018年11月より導入いたしました。

東急建設グループでは、本システムに組み込まれた「従業員エンゲージメントサーベイ」機能で 組織状態を可視化し、豊富な経験・実績を持つLM社のノウハウを最大限活用することにより、従業員エンゲージメントを高めるための基盤として、ゼネコン業界としては初めて（※）本システムの採用を決定いたしました。

これにより東急建設グループは、各社あるいは職場単位で具体的な改善PDCAをまわすことで従業員の貢献意欲を引き出し、『2026年のありたい姿：活力ある風土のもとで真価を発揮する環境変化に負けない企業グループ』を実現してまいります。

（※）売上高 1,000 億円を超えるゼネコン（総合建設業）では初の導入



当社がこれまで実施していた従業員意識調査は満足度を把握する調査であり、対策は不満解消の取り組みに留まっていた。今回エンゲージメントサーベイへ移行することで、それぞれの組織状態が可視化され、組織に応じ優先的にどこに手を打つべきかを明確にすることができます。また組織状態が偏差値で算出されるため、客観的にその推移を把握することができ、より効果的な改善につなげることができます。

## ■従業員エンゲージメントとは

東急建設では、「従業員一人ひとりが企業の掲げる戦略・目標を適切に理解し、自発的に自分の力を発揮する貢献意欲」と定義した上で、エンゲージメントサーベイを『2026年のありたい姿』に向けた重要 KPI とし、「従業員一人ひとりの能力や働きがい」を業界他社に真似できない状態にまで高めるという目標を掲げています。

## ■エンゲージメント・レーティングとは

従業員エンゲージメントを偏差値化した指標に基づく格付けランク。LM社が独自開発した組織診断サーベイの結果を基に11段階に分けられる。

## ■人材への認識

国内の人口減少等を踏まえ、2020年以降市場環境の大きな変化が予測されている中、東急建設では、ものづくりの会社でありながら特定の製品を持たず、技術的な差別化も難しいゼネコン業界において、人材こそが最大の資産であるという認識のもと、「東急建設グループに集う従業員一人ひとりの能力や働きがいを向上させる」との方針を最上位に掲げた『2026年のありたい姿』を策定し、その実現に向けた取組みを進めています。

### リンクアンドモチベーション社から

労働力人口が減少する中、日本企業が商品市場適応に加えて労働市場に適応するという課題は、その重要性が高まっています。

そのような環境下において、従業員エンゲージメントの向上は、日本企業が成長するための必須条件になると、当社は考えております。実際に従業員エンゲージメントと営業利益率には相関があることが、当社と慶應義塾大学大学院経営管理研究科/ビジネス・スクール 岩本研究室との共同研究結果からも分かっています。

こうした背景から、中期経営計画に従業員エンゲージメントを重要な経営指標のマテリアリティとして選択し、資本市場に開示していくことは、企業の本質的な持続可能性（サステナビリティ）の向上に寄与することと思います。

なお、売上高 1,000 億円を超える大手ゼネコンにおけるモチベーションクラウドの導入は初めてとなります。ゼネコンなどの建設業界において、先進的に従業員エンゲージメントの現状や未来に向けた戦略的施策を開示される貴社の取り組みに賛同しております。

株式会社リンクアンドモチベーション 代表取締役会長 小笹芳央

## 【本件に関する問合せ先】

東急建設株式会社 経営戦略本部 経営企画部 コーポレート・コミュニケーショングループ 西田  
Tel: 03-5466-5008 Email: webmaster@tokyu-cnst.co.jp

株式会社リンクアンドモチベーション モチベーションクラウド事務局  
Tel: 0120-99-0264 Email: mcs@lmi.ne.jp