

戦略的人的資源管理における有効的施策の探索

ー従業員エンゲージメントとモチベーション向上ー

氏名 坂本 直記
指導教員 鳥取部 真己

要旨

企業を取り巻く経営環境の変化は絶え間のないものになっており、そうした中、高付加価値の製品・サービスを提供し、持続的な経営活動、事業拡大を実現していくために、企業においては様々な施策を打ち出し、人的資源の確保に努めていかなければならない。しかし、様々な産業界での構造的変化が急速に進み出していることで連ねて人材の流動化が進み、国内中小企業やモノづくり産業では労働力不足といった課題に直面している。企業競争力の源泉ともいえる人材の確保のため、新規採用と併行して、いま勤めている従業員の働き甲斐や意欲を高めて定着率向上に努めることがそうした課題対策のひとつといえる。

そこで、本研究では従業員のエンゲージメントとモチベーションに与える影響を明らかにし、企業が持続的成長を続けるための人的資源という観点から有効的施策を探索する。

調査方法は、先行研究調査及びインタビューを行い、それらに基づいて設計したアンケート調査を北九州市の中小企業に勤務する従業員を対象に実施した。有効回答 84 名分の回答が得られ、因子分析により従属変数と独立変数を構成し、エンゲージメントおよびモチベーションを高める要因について重回帰分析により仮説の検証を行った。

その結果、成長を感じる機会や環境を整えること、充実した福利厚生制度・施設といった要素はエンゲージメントやモチベーションに有意な影響を示さず、職務(達成感やキャリア)や人間関係、評価フィードバック、ビジョン共有の要素がエンゲージメントやモチベーションに有意に影響している結果となった。

昨今の働き方改革といった国策から、労働環境の改善、働きやすさを追求した環境整備や処遇改善、人事制度の見直しなど表層的課題に対しての対策を取ることに捉われるが、根幹である職務そのものやその与え方、それらの拠り所となる経営方針・ビジョンの周知、浸透もまた従業員のエンゲージメントやモチベーションを高める有効なものであり、人材の流動性や多様性が高まってきている中、エンゲージメント強化をはじめとした積極的な組織開発と事業環境や世情変化に柔軟に応じたマネジメントが今後さらに重要になってくる。