

地方銀行における働きがいについて

—エンゲージメント・ワークモチベーションに対する分析—

氏 名 宗 雪 慧

指導教授 鳥取部 真己

要旨

我が国は現在、「働き方改革」をキーワードに従業員一人一人の働きがいを求める機運が高まっている。また、働きがいに関連した考え方についての研究も近年増加している。同時に少子高齢化、東京一極集中、国力の低下等の社会背景からも企業は更なる生産性を高めなければならない。これは地方銀行にとっても同じである上に、更に銀行は再編や店舗統廃合などの業界においても過渡期を迎えている。そうした中、業績を伸ばす打ち手を模索するだけでなく、今一度人材にスポットを当てたアプローチから組織のマネジメントが必要不可欠であると考え。そこで、本研究では、地方銀行の組織要因がエンゲージメント Q12 と仕事のやりがい、ワークモチベーションに与える影響を明らかにし、働きがいを高める取り組みを提言する。

調査方法は、銀行職員への非構造化インタビューを行い、先行研究とインタビュー調査に基づき提示した仮説を地方銀行に勤務する職員を対象に実施したアンケート調査により検証した。対象は1つの銀行に対して行い、190名からの有効回答が得られ、因子分析により従属変数と独立変数を構成した。重回帰分析により地方貢献・組織への尽力、人材マネジメント、ミドルリーダーの M 行動、危機意識、顧客への献身、エンパワーメントがエンゲージメント Q12 と仕事のやりがい、ワークモチベーションへ有意に高めることがわかった。更に、追加のパス解析により危機意識、役員のビジョン共感、トップのリーダーシップ等も間接的にエンゲージメント Q12 と仕事のやりがい、ワークモチベーションを高めることが示された。この仮説検証結果をもとに働きがいを高める5つの提言を行った。

地方銀行は、目まぐるしい潮目の変化の中に立たされており、今後の経営戦略は非常に重要になってくる。しかし、その打ち手を実行するための基盤が従業員であることは言うまでもなく、この人材にフォーカスした組織のマネジメントが何よりも重要であるといっても過言ではない。そのためには、「働きやすさ」という福利厚生のみだけでなく、戦略的な組織マネジメントに取り組み、「働きがい」を高めることが求められている。