

永続的企業を目指した中小企業の

エンゲージメント経営

氏 名 甲斐 富士雄

指導教員 鳥取部 真己

要旨

ギャラップ社によるエンゲージメント調査結果(2017 年)では、我が国の従業員エンゲージメントはOECD139 か国中 132 番目、熱意あふれる社員の割合は6%という結果が報じられ、我が国のGDPが下がっていることや労働生産性が低くなっていることの原因の一つとして捉えて、産業界ではその改善対策が論じられ、ここに来て働き方改革や、多様性などの改善対策が急がれている。

中小企業のA社は、幾たびかの危機に直面して現在があり、VUCA時代と言われる真ただ中で、十分ではないが、休暇数や健康保持対策などの福利厚生は改善され、処遇・報酬も改善している。しかし、会社継続には欠かせないと言われるエンゲージメント(従業員エンゲージメントとワーク・エンゲージメント)は、会社改善に相まった高さにはないと感じられる。これは多くの中小企業に共通した問題でもあり、永続的企業になるエンゲージメントを高めるにはどうすればよいか、先行研究結果を絡めて会社現状を調査・分析し、その要因を明らかにすると共に、それらの改善策を検討し、経営マネジメント改善事項として提言する。

現状把握では、従業員のインタビュー調査やアンケート調査を実施するが、A社の従業員のみでは、N数が少ないことや比較対象企業をうるために、同様な経営環境にある協力工場三社合同によるN数を確保し、合計 137 名からアンケート調査を実施し 69 項目に亘る質問を行いその回答を得た。それらについて改善の仮説導出を行うと同時に、因子分析や重回帰分析などの統計分析を行い、その仮説検証結果に基づいて改善の提言としてまとめた。

エンゲージメントを高める最大要因が「処遇・報酬」ではなく仕事の意義、会社への貢献認知であることが明らかになり、多様性の改善対策などを含めた提言を確実に実施すれば、永続的企業に繋がるエンゲージメントの高さに繋がると確信できた。この事は大企業にも劣らないエンゲージメント確保の可能性もある。悩める中小企業経営陣は、謙虚さと信念をもって、独善的でないエビデンスに基づいた従業員の仕事の資源と個人の資源を豊富にする諸策を確実に実行するエンゲージメント経営の実現に向けた取り組みを継続することにより、それを具現化していく。