

従業員のインクルージョン認知が リテンションに及ぼす影響

商学部
経営・流通学科
准教授

脇 夕希子



研究シーズの紹介

本研究は、企業のダイバーシティ・マネジメント施策の推進を目指すものです。ダイバーシティ・マネジメントとは、企業の中の多様な従業員の活用をしていくことで、そのためには、従業員のインクルージョン認知が求められています。インクルージョン認知とは、自分は組織の一部であると感じるという所属感と、その組織の中で自分の意見を聞いてもらえるという差異への

の価値づけの2つの認知です。

従業員が企業にインクルージョン認知を感じると、従業員の定着（リテンション）に影響を及ぼすと考えられています。しかし、どのような要因がその過程をもたらすのかはまだ正確には判明していません。その要因を検討しています。



リテンションに 及ぼす影響

- 従業員のインクルージョン認知が企業へのリテンションに及ぼす影響として、職務満足、公平性、ウェルビーイングが考えられます。

従業員のインクルージョン認知

- 職務満足
- 公平性
- ウェルビーイング

リテンション

これら3つが
仲介されて
いる

期待される活用シーン

- 従業員のインクルージョン認知を感じているのに、従業員がやめてしまう。



職務満足、公平性、ウェルビーイングを高めるマネジメント



- 最近、言われたしているウェルビーイング（WB）とは何か？



幸福感と呼ばれてます。W個人のWBだけではなく、グループのWBも考えないといけません。



その他の研究テーマ

日本版のインクルージョン認知の尺度開発に関する研究
ダイバーシティ・マネジメントを企業が実施していく上での組織変革プロセスモデルの開発
インクルージョンと心理的安全性の関係