

# インクルージョン認知がリテンションに 与えるまでの媒介要因の検討

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、従業員のインクルージョン認知が、リテンションにつながる要因を探したものです。従業員が職場でインクルージョンされていると感じるとウェルビーイングや職務満足にも影響をあたえ、リテンションにつながっています。

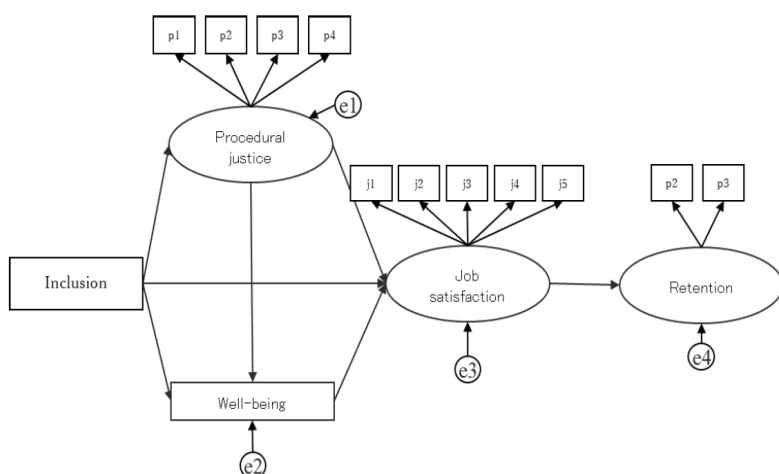
ここで、注目したいのは、従業員がこの組織は居心地がいいとか、自分の意見を聞いてくれているなど、インクルージョン

認知を感じても直接リテンションにはつながっていないことです。すなわち、インクルージョン認知をあげても、ただそれだけでは、従業員は企業を辞めてしまう可能性があるということです。そこでカギとなるのが職務満足です。インクルージョンは職務満足につながり、職務満足がリテンションにつながります。



**インクルージョン認知を  
あげても、従業員の定着には  
繋がらない**

- インクルージョン認知があがるとウェルビーイングや職務満足に影響を与えます
- 職務満足が、従業員のリテンションに効果があります。



| Path direction                        | Estimated value |
|---------------------------------------|-----------------|
| Inclusion → procedural justice        | .184**          |
| Inclusion → well-being                | .077*           |
| Inclusion → job satisfaction          | .170**          |
| Procedural justice → well-being       | .160**          |
| Well-being → job satisfaction         | .563**          |
| Procedural justice → job satisfaction | .504**          |
| Job Satisfaction → retention          | -.812**         |

†p < .10p, \* < .05, \*\*p < .01

## 期待される活用シーン

- 職場でインクルージョンをする  
とどんな効果があるの？



ウェルビーイングや職務満足の  
効果があります。



- 従業員がやめないようにする  
には、どんなことを企業はすれ  
ばいいかな？



職務満足を感じさせるようにしま  
しょう。



## その他の研究テーマ

- ・従業員のインクルージョン認知に関する研究
- ・企業のダイバーシティ・マネジメント施策の研究