



Q-2 従業員のやりがいが高い組織は、営業成績も良いのか？

A-2 Yes やりがいが高いと営業成績も良い傾向がみられる

エンゲージメントに影響を与える要素の1つとして仕事へのやりがいがあげられます。従業員の仕事へのやりがいが高い組織では営業成績の向上が期待できます。一方で、営業成績が良いから従業員のやりがいも高くなるという逆の因果関係も否定できません。

そこで、ある年度のやりがい上位25%と下位25%の営業拠点を抽出し、当年度だけでなく、翌年度以降の営業目標の達成率(達成するかしないか)に差があるかを分析してみました。図2-1は、2016年度のやりがい上位25%と下位25%の営業拠点が当年度だけでなく2017年度、2020年度に営業目標の達成率に差があるかを、

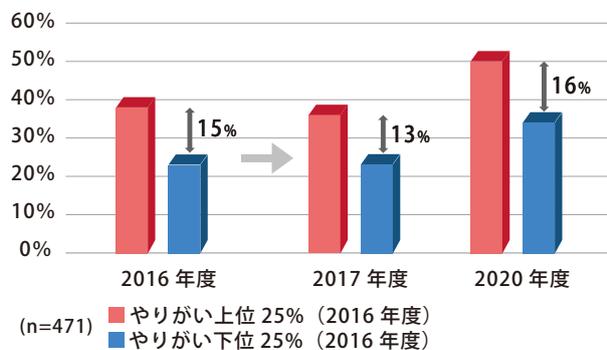


図2-2は2019年度のやりがい上位25%と下位25%の営業拠点が当年度だけでなく2020年度に営業目標の達成率に差があるかを比較しました。いずれも上位25%の営業拠点は下位25%と比べて当年度だけでなく、翌年度以降も営業目標の達成率が高いという結果になりました。

やりがいを感じるポイントは人それぞれですが、本人の能力発揮や達成感・成長実感、周囲からの承認などはやりがいを高める要素といわれています。

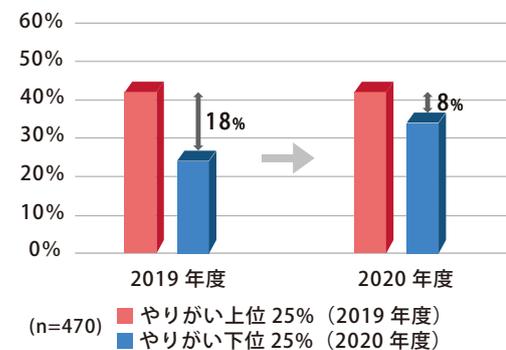
【図2-1】

やりがいと営業目標の達成率の関係(2016年度起点)



【図2-2】

やりがいと営業目標の達成率の関係(2019年度起点)



※各年度ごとに抽出した営業拠点のうち営業目標を達成した拠点の比率の推移について対応関係のないt検定を実施(図2-2の2020年度以外は5%水準で統計上有意な結果)

委員コメント①

「従業員エンゲージメント」分析について



学習院大学 経済学部
滝澤 美帆 教授

2023年3月期から、有価証券報告書に人的資本に関する開示が義務付けられ、その開示指針の中にエンゲージメントも含まれていることから、学术界のみならず、実務的にも従業員のエンゲージメントに注目が集まっています。本分析では、まず組織のエンゲージメントを計測し、そしてその結果を用いて、営業成績との関係を分析しています。そしてエンゲージメントの値が上位と下位でグループ分けをし、その後、上位グループの営業目標の達成率が有意に高いことを確認しています。経済分野における先行研究では、エンゲージメントと利益率といった企業パフォーマンスは関係しているとの結果が示されていますが、今回は組織内の詳細なデータを用いた分析でそれが実証されていて、興味深いです。加えて、従業員エンゲージメントの計測や分析、そして開示方法に関して他社においても参考にできる有用な情報が多く含まれた分析が行われています。