

## News Release

リアルワン株式会社

電話：03-3666-1702

E-mail：s.seto\_01@realone-inc.com

### 2009年度下期 従業員満足度調査

#### 従業員の仕事の満足度（全体満足）は47.2%（平均点6.65：範囲0～12）

従業員満足度（ES）に関する調査の専門機関であるリアルワン株式会社（東京都中央区、代表取締役：青山慎）は、早稲田大学ビジネススクール東出研究室（教授：東出浩教）協力のもと、全国規模の従業員満足度調査を実施し、『2009年度下期 従業員満足度（ES）調査』の結果を発表した。

当調査は、全国の民間企業にお勤めの社員、契約社員の方々を対象に、仕事に対する満足度（以下、従業員満足）および関連事項（企業属性・状況、生活満足、将来見通しなど）について調べるものである。3回目となる今回は、2009年7月末から8月末の期間に合計3,201人から回答を得た。精査の結果、その内2,790人分の回答を基準値データとして採用した。

従業員満足の測定にあたっては、従業員満足度調査の中心的な指標であり、仕事に対する総合的な満足度を表す「全体満足」と、仕事のさまざまな側面に対する満足度を表す「領域別満足」が存在する。領域別満足は、「仕事内容」「組織」「職場仲間」「待遇」の4カテゴリーに分けられる。さらに「仕事内容」カテゴリーには6つ、「組織」カテゴリーには7つ、「職場仲間」カテゴリーには5つ、「待遇」カテゴリーには8つの計26指標を設定している。全体満足と領域別満足の各指標について、それぞれの満足割合（%）と平均点を算出している。

#### 前回調査（2009年度上期）に比べて5.2%/0.24の悪化

2009年度下期の従業員の仕事に対する満足度（全体満足）は47.2%（平均点6.65）であり、前回の2009年度上期調査の満足度52.4%（6.89）からマイナス5.2%（マイナス0.24）と大きく下げている。現在の厳しい経済環境が、従業員の心理にも強く影響を及ぼしていることがうかがえる。

#### 領域別満足では「仕事内容」カテゴリーの悪化が際立つ

領域別満足の4カテゴリーにある計26指標の内、上昇したものは見受けられず多くが悪化している。悪化の度合いが大きかったものは、以下である。

- ・ 「仕事内容」カテゴリーでは、「能力の活用」が10.5%/0.72、「フィードバック」が8.8%/0.68、「仕事の多様性」が7.1%/0.59、「成長の実感」が6.8%/0.45、「自律性」が6.1%/0.54の悪化。

- ・ 「組織」カテゴリーでは、「顧客志向」が4.5%/0.48の悪化。
- ・ 「職場仲間」カテゴリーでは、「経営者（ビジョン）」が6.2%/0.49の悪化。
- ・ 「待遇」カテゴリーでは、「能力開発の機会」が5.0%/0.58の悪化。

領域別満足					
仕事内容			組織		
	2009 年度上期	2009 年度下期		2009 年度上期	2009 年度下期
意義と責任	38.5%/6.29	34.1%/5.92	経営方針	28.5%/5.46	27.0%/5.41
能力の活用	44.5%/6.56	34.0%/5.84	意志決定	25.3%/5.14	24.7%/5.11
成長の実感	45.4%/6.70	38.6%/6.25	闊達な風土	28.6%/5.32	26.1%/5.21
自律性	44.5%/6.56	38.3%/6.02	変革の風土	29.0%/5.58	25.7%/5.42
仕事の多様性	37.5%/6.06	30.4%/5.47	顧客志向	34.4%/6.21	29.9%/5.73
フィードバック	40.2%/6.35	31.4%/5.67	情報伝達	26.1%/5.38	26.7%/5.43
			組織の倫理観・モラル	38.1%/6.29	34.8%/6.04
職場仲間			待遇		
	2009 年度上期	2009 年度下期		2009 年度上期	2009 年度下期
経営者（ビジョン）	28.8%/5.40	22.6%/4.91	給与	22.5%/4.86	22.5%/4.76
経営者（社員との関係性）	26.1%/5.01	27.1%/5.07	評価と褒賞	18.5%/4.73	17.9%/4.61
上司（業務の遂行）	26.3%/5.32	27.0%/5.26	昇進・昇格	18.7%/4.82	15.7%/4.25
上司（配慮の行動）	36.0%/6.08	35.4%/5.87	福利厚生	26.2%/5.12	23.8%/4.92
同僚	40.1%/6.47	36.3%/6.13	能力開発の機会	26.1%/5.25	21.1%/4.67
			働く環境	43.1%/6.50	40.0%/6.25
			仕事の負荷	27.1%/5.35	28.0%/5.42
			雇用の安心感		30.8%/5.48

### 企業が経営方針を明確に打ち出せるかが鍵

「仕事内容」カテゴリーの各数値が軒並み悪化しているのは、昨今の景気低迷から企業活動が停滞し、それに伴って従業員それぞれの仕事自体にも動きがなくなり、“やりがい”や“張り合い”が感じられなくなったためと推察される。

また、「待遇」カテゴリーは、過去の調査からの傾向と同様、昨今のような厳しい経済環境における特有の“働けるだけありがたい”或いは“給与がもらえるだけありがたい”といったメンタリティが働き、悪化していないと考えられる。

やはりポイントとなるのは、先行きの不透明感が従業員の不安感を煽る中で、企業側が自社の経営方針やビジョンをしっかりと描き、従業員に明示しているかである。景気回復を待つばかりではなく、能動

的に考え、示し、リードする経営が、従業員に元気を与え、満足度を高め、モチベーションを引き出すと考えられる。

#### ■ 当調査に関するお問合せ先

リアルワン株式会社 広報担当まで  
住所 東京都中央区日本橋兜町 1-7-302 〒103-0026  
電話 03-3666-1702  
FAX 03-3666-1703  
E-mail s.seto\_01@realone-inc.com

#### リアルワン株式会社 (Real One, Inc.) について

代表取締役 青山 慎  
設立 2006年6月26日  
HP <http://www.realone-inc.com>  
当社は、従業員満足度調査、リーダーシップ・アセスメント(360度)、教育・トレーニングおよびコンサルティング事業を行う情報サービス企業である。大学研究室とも連携を図り、数多くの調査・研究を通じて知財を蓄積し、企業をはじめとする社会に広く貢献する活動を行っている。

#### 早稲田大学ビジネススクール東出研究室について

教授 東出 浩教 (ヒガシデ ヒロノリ)  
1985年、慶應義塾大学経済学部卒業。同年、鹿島建設入社。建設JVのマネジメントや欧州各国における不動産投資の実務に従事。  
1991年、ロンドン大学インペリアルカレッジ修士課程修了(MBA)。2000年、同カレッジより Entrepreneurship を専攻した日本初のPh.Dを授与される。  
1998年、早稲田大学ビジネススクール講師。2002年、同ビジネススクール助教授。2006年より現職。

#### ■ ご注意

リアルワン株式会社が結果を公表する調査は全て、客観的かつ中立的な第三者機関として自主企画により実施したものです。

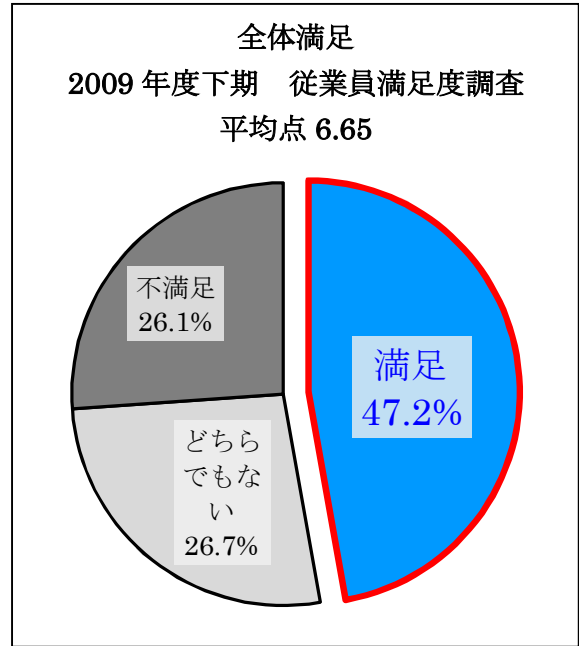
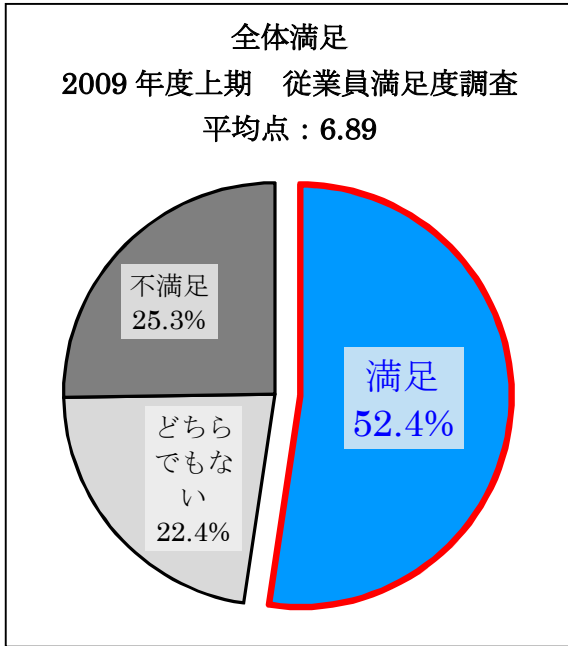
この報告書に記載されている情報、内容、その他の著作権は、全てリアルワン株式会社及び早稲田大学東出研究室に帰属します。リアルワン株式会社及び早稲田大学東出研究室の許諾なく記載内容を転用することを一切禁止します。

報道目的で本報告書に記載されている情報、内容を引用する際は、必ず発行者および出典(リアルワン株式会社及び早稲田大学東出研究室 2009年度下期従業員満足度調査)を明記してください。

誤字・脱字、数値の間違いの修正や表現などの変更を行う場合がございます。

■ 付録

<b>全体満足</b>	<p>従業員満足度調査の中心的な指標。</p> <p>従業員が、総合的に考えて、現在の仕事や勤めている会社をどのように感じているか。</p>
-------------	--



**領域別満足の内容**

仕事内容

意義と責任	従業員が、自分の仕事を社内・社外にとってどれぐらい重要なものだと感じているか。
能力の活用	従業員が、自分の能力を活かす機会について、また自分の能力と仕事内容の適合度合についてどのように感じているか。
成長の実感	従業員が、現在の仕事について、どれぐらい自分の将来やキャリア形成に役立つと感じているか。
自律性	従業員が、仕事上どれぐらい自分の考え、やり方、判断で仕事を進められると感じているか。
仕事の多様性	従業員が、決められた仕事だけでなく、新しいことや多様なことに取り組み、チャレンジする機会がどれぐらいあると感じているか。
フィードバック	従業員が、自分の行った仕事の結果や成果、自身の成長について、どれぐらいフィードバックを得られていると感じているか。

組織

経営方針	従業員が、経営方針や目標をどれぐらい理解し共感しているか、またその実
------	------------------------------------

	行度合をどのように評価しているか。
意志決定	従業員が、社内で下される決定や決断のスピード、プロセス、実行についてどのように感じているか。
闊達な風土	従業員が、自社をどれぐらい風通しの良い、多様性のある組織だと感じているか。
変革の風土	従業員が、自社の変革への姿勢・行動について、どのように感じているか。
顧客志向	従業員が、自社の顧客に対する姿勢についてどのように感じているか。
情報伝達	従業員が、社内の情報伝達や業務連絡のあり方、円滑さについてどのように感じているか。
組織のモラル	従業員が、業務上、社会通念上守られるべきルール・道徳・倫理について、社内でどれぐらい尊重され守られていると感じているか。
<b>職場仲間</b>	
経営者（ビジョン）	従業員が、経営者が描くビジョンの内容やその伝わり方、知る機会についてどのように感じているか。
経営者（社員との関係性）	従業員が、経営者の従業員に対する姿勢や、距離感、接する機会についてどのように感じているか。
上司（業務の遂行）	従業員が、上司の業務管理や監督のあり方についてどのように感じているか。
上司（配慮の行動）	従業員が、上司の配慮やサポートについてどのように感じているか。
同僚	従業員が、同僚のチームワーク、仕事への姿勢についてどのように感じているか。
<b>待遇</b>	
給与	従業員が、給与とそのあり方についてどのように感じているか。
評価と褒賞	従業員が、仕事上得られる会社からの評価や褒賞についてどのように感じているか。
昇進・昇格	従業員が、昇進・昇格のあり方やその機会についてどのように感じているか。
福利厚生	従業員が、福利厚生について、どれぐらい現状に即して、利用しやすいものだと感じているか。
能力開発の機会	従業員が、仕事上必要な能力やスキルを身につける機会が十分にあると感じているか。
働く環境	従業員が、職場の環境や業務に必要な備品・道具等の整備状況についてどのように感じているか。
仕事の負荷	従業員が、仕事上の業務負荷について、どれぐらい適切な状態にあると感じているか。
雇用の安心感	従業員が、雇用の安心感、身分の保障についてどのように感じているか。