



2010年4月1日

## News Release

リアルワン株式会社  
早稲田大学東出研究室  
電話：03-3666-1702

E-mail：s.seto\_01@realone-inc.com

### 2010年度上期 従業員満足度調査

**従業員の仕事への満足度は、平均点 6.69（範囲 0～12）、満足割合 47.5%、**

従業員満足度（E S）に関する調査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）と共に、全国規模の従業員満足度調査を実施し、『2010年度上期 従業員満足度（E S）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正社員および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。4回目となる今回は、2010年2月末から3月初旬の期間に合計3,174人から回答を得た。精査の結果、その内2,787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を表す「領域別満足」とに分けて把握している。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。「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指標を測定している。

以下では、全体満足と領域別満足の各指標について、それぞれの平均値と満足割合（%）を中心に調査結果を概観する。

#### 前回調査（2009年度上期）に比べて満足度に変化なし 従業員満足度の“下げ止まり”

2010年度上期の従業員の仕事への満足度（全体満足）は、平均点 6.69（範囲 0～12）、満足割合 47.5%であり、前回の2009年度下期調査（平均点 6.65、満足割合 47.2%）と比べ、平均点で+0.04、満足割合で+0.3%となっている。ただし、この二つの平均値を統計的に検定（*t* 検定）した結果、有意差は見られなかった。つまり、前回と今回の調査では従業員の満足度に変化は見られなかった。

この結果は、前々回の2009年度上期調査（平均点 6.89、満足割合 52.4%）からの下落傾向に歯止め“下げ止まり”が起こったことを表している。政府、日銀等の景気判断は改善しており、昨今の厳しい不況で落ち込んでいた従業員の心理にも、変化の兆しが見えはじめたと考えられる。

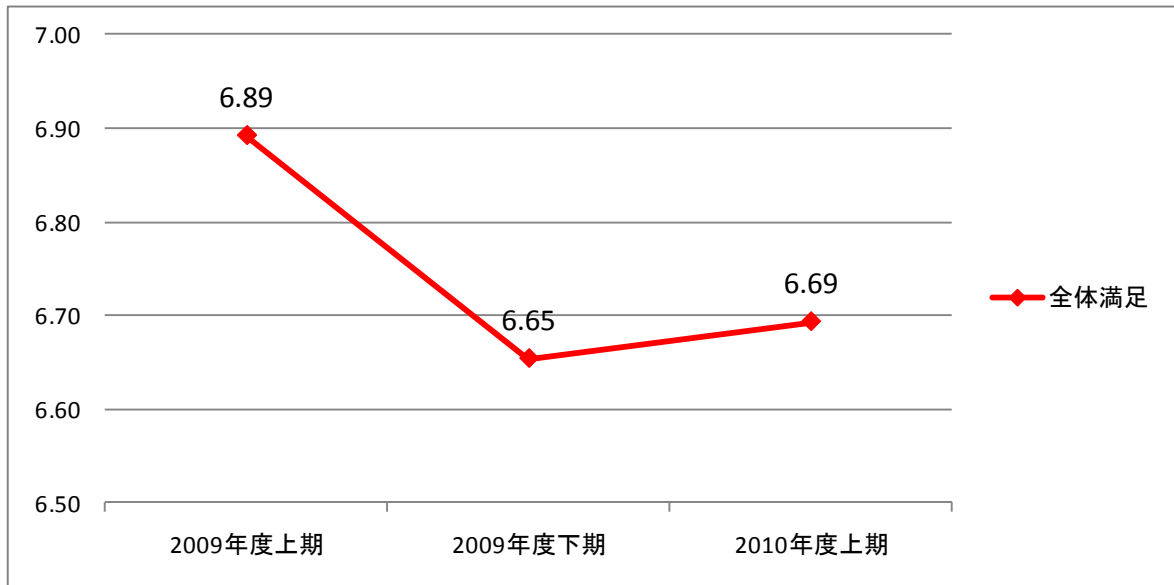


図 1 全体満足の推移

領域別満足では「仕事内容」カテゴリ大きく改善  
「待遇」カテゴリには改善もあるが、一部の指標で未だ悪化傾向

領域別満足では大きな改善がみられる。中でも「仕事内容」カテゴリは総じて上昇に転じた。従業員は、景気悪化の不安感から解き放たれ、仕事に集中できつつあるのではないかと推察される。一方で、「待遇」カテゴリの「仕事の負荷」「働く環境」といった指標が悪化している。これらは引き続き不況の影響が残っているのではないかと推察される。ただし、同じ「待遇」カテゴリでも、「給与」「雇用の安心感」「福利厚生」が改善した。つまり、企業は労働環境として従業員に最も近い部分、金銭面、雇用の安心面等から改善しはじめていると考えられる。

なお、前回の 2009 年度下期調査と比べ上昇または悪化した主な指標は次のとおりである。(いずれも統計的有意 ( $t$ 検定:  $P < 0.01$ ))

◆ 上昇した指標

- ・ 「仕事内容」カテゴリで、意義と責任: +0.40、仕事の多様性: +0.38、能力の活用: +0.34
- ・ 「組織」カテゴリで、組織の倫理観・モラル: +0.12
- ・ 「待遇」カテゴリで、福利厚生: +0.16、給与: +0.14、雇用の安心感: +0.13

◆ 悪化した指標

- ・ 「職場仲間」カテゴリで、経営者(社員との関係性): -0.24
- ・ 「待遇」カテゴリで、仕事の負荷: -0.23、働く環境: -0.11

領域別満足							
仕事内容	2010年	2009年	2009年	組織	2010年	2009年	2009年
	度上期	度下期	度上期		度上期	度下期	度上期
意義と責任	6.31	5.92	6.29	経営方針	5.41	5.41	5.46
能力の活用	6.18	5.84	6.56	意志決定	5.01	5.11	5.14

成長の実感	6.53	6.25	6.70
自律性	6.20	6.02	6.56
仕事の多様性	5.85	5.47	6.06
フィードバック	5.88	5.67	6.35

職場仲間	2010年度上期	2009年度下期	2009年度下期
経営者(ビジョン)	4.90	4.91	5.40
経営者(社員との関係性)	4.83	5.07	5.01
上司(業務の遂行)	5.25	5.26	5.32
上司(配慮の行動)	5.97	5.87	6.08
同僚	6.13	6.13	6.47

闊達な風土	5.13	5.21	5.32
変革の風土	5.46	5.42	5.58
顧客志向	5.67	5.73	6.21
情報伝達	5.44	5.43	5.38
組織の倫理観・モラル	6.16	6.04	6.29
待遇	2010年度上期	2009年度下期	2009年度上期
給与	4.89	4.76	4.86
評価と褒賞	4.60	4.61	4.73
昇進・昇格	4.30	4.25	4.82
福利厚生	5.08	4.92	5.12
能力開発の機会	4.74	4.67	5.25
働く環境	6.14	6.25	6.50
仕事の負荷	5.18	5.42	5.35
雇用の安心感	5.60	5.48	

### 底を打った従業員の心理（満足）を、上昇に転じさせることができるかがポイント

全体満足は、下げ止まった感はあるものの、今後の見通しについてはまだ不透明である。しかし、領域別満足という個別の視点では、改善した指標があり明るい兆しと捉えることができる。特に、「仕事内容」カテゴリーの各数値の上昇は、従業員が、“やりがい”や“張り合い”等を再び持ち始めたことを表している。

昨今“人材の活用”というソフト面が益々注目され、重要性が問われている。それは、厳しいグローバル競争と金融バブル崩壊を経て、企業にとっての差別化の源泉が、“物”や“金”などにあるのではなく、それを創り出す“人”にあることを多くの企業人が再認識したからである。

それらの教訓の実践と、この調査にも見られる小さな明るい兆しをより大きなものにして行くことができるかが今後の注目点である。企業が従業員への投資をしっかりと行い、育成し、働く環境を整え、やりがいのある仕事を提供し、満足度を上昇させられるかがポイントである。

## 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度評価）、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。

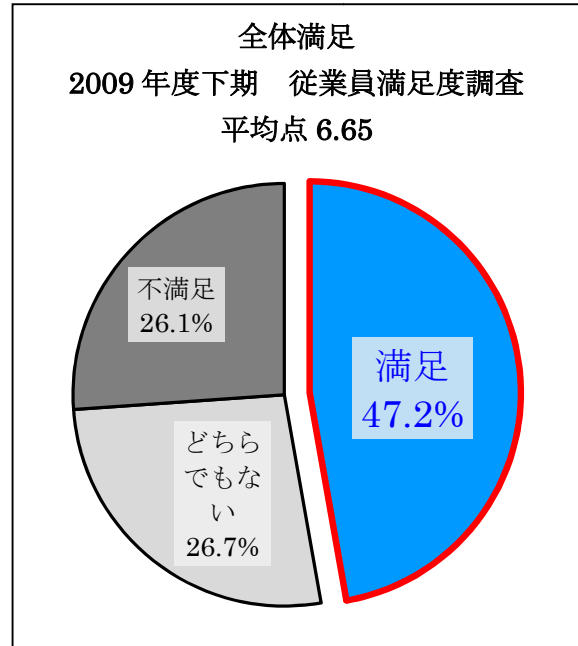
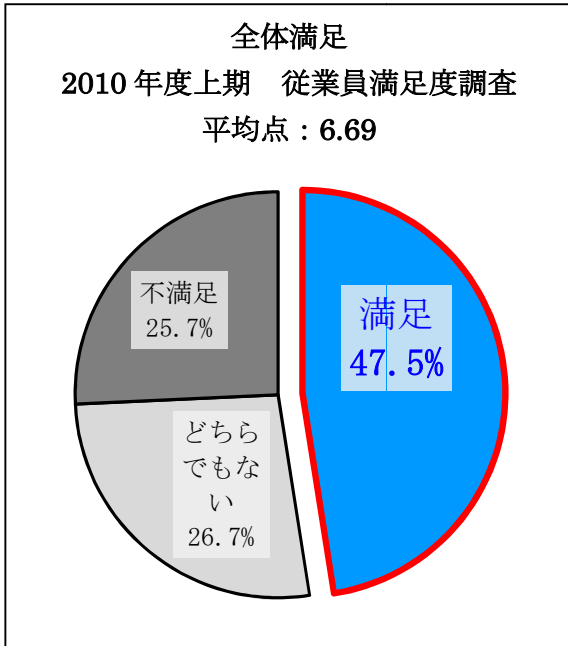
この報告書に記載されている情報、内容、その他の著作権は、全てリアルワン株式会社及び早稲田大学東出研究室に帰属します。リアルワン株式会社及び早稲田大学東出研究室の許諾なく記載内容を転用することを一切禁止します。

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 2010年度上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・社外にとってどれく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、どれく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、仕事上どれくらい自分の考え、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く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、どれく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く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。