

# A社の従業員満足度の要因について

## —世代と部門による違いについて—

氏 名 松枝 鏡子

指導教員 鳥取部 真己

### 要旨

地方における人口減少と高齢化は加速度を増し、地域経済や産業の担い手不足が懸念される中、この数年で人々の働き方や仕事に対する捉え方は大きく変化している。柔軟で多様化した働き方も広まっていることから、今後の労働市場は若年から中堅に至るあらゆる層での労働者の流動化が想定される。その人材確保競争の中で、労働者に選ばれる企業となるためにも、従業員の視点に立った雇用管理の改善が必要であり、今いる社員にとっても働きやすく働きがいのある「魅力ある職場づくり」が社員の労働意欲を高め、業績と生産性が向上し、結果として人材の定着と確保につながると考える。

今回のA社における調査では、A社において風土改革プロジェクトとして取り組んできた組織風土や職場環境改善の進捗確認と、より具体的で効果的な施策をA社が実行するために、正社員を対象に満足度調査を実施し、121名から得た回答を元に因子分析により従属変数と独立変数を構成し、従業員満足度を高める要因について重回帰分析により仮説を検証した。

重回帰分析では全社データの他、年代と部門に細分化したデータを用い、全社統一要因と対象者を絞った要因について分析した。分析結果は、全体として「職務内容」「業績と評価」が満足度要因に有意に影響しており、加えて中堅層は「法令順守」と「ワーク・ライフ・バランス」、石油事業部は「ワーク・ライフ・バランス」が満足度要因に影響していることが示された。また当初の想定とは反対に、全社において「組織風土」はマイナスに有意に影響する結果となった。

今回の研究結果から、該当組織は多彩な事業内容と職場環境から構成されており、全社統一で取り組む施策とは別に、属性に応じて絞り込んだ施策を実行することで、個別の満足度が向上し、結果として企業全体の満足度向上に効果があると期待できる。