

2010年11月6日  
クレイア・コンサルティング株式会社

## <ビジネスパーソン 1000 名を対象とした意識調査> 上場企業の正社員の約4割が社内で「閉塞感」を感じている

組織・人事コンサルティングサービスを提供するクレイア・コンサルティング株式会社(本社:東京都港区 代表取締役:草間徹)は、毎年実施しているビジネスパーソン 1,000 名を対象としたインターネットの意識調査を本年も実施しました。上場企業(東証一部上場企業、東証マザーズ、大証ジャスダック)に勤務する社員を対象に、当社が提供している従業員満足度調査の項目に沿って意欲や満足の状態を聞くとともに、特に社内の「閉塞感」をテーマにした質問を加えて調査を行いました。その結果、経営が比較的安定している上場企業においても 37.1%の社員が社内で「閉塞感」を感じていることが判明しました。

### 調査の背景と問題意識

現在の日本経済は、先行きが不透明な状況を反映して閉塞感が蔓延しています。長引く不況から回復しようとしている日本企業において、企業成長の原動力であるビジネスパーソンが会社や職場、仕事に対してどのような意欲や満足を持っているかということは、一企業だけでなく、今後の日本経済の行方を大きく左右する重要な鍵といえます。このような背景のもと、当社では「企業の内部でも閉塞感が蔓延しているのではないか」との問題意識に立って調査を行いました。

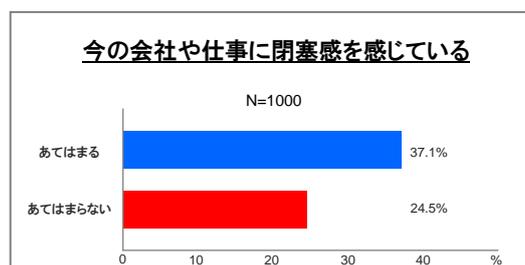
### 調査結果サマリ

経営が比較的安定している上場企業においても、社内で閉塞感を感じる社員が約4割にのぼることが明らかになりました。閉塞感を抱えた社員は将来に対して希望を感じる事が出来ず、新たなことにチャレンジしようという前向きな意欲が阻害され、転職への意向も高いことが判明しています。また、閉塞感が生まれる背景要因として、低成長下における将来のキャリアへの不透明感や歪んだ人員構成などに起因するポスト不足、職場内のタテヨコのコミュニケーション不足があることが明らかとなりました。

### 調査結果ハイライト

#### 上場企業社員の 37.1%が「閉塞感」を実感

今回の調査において、上場企業に勤務する正社員のうち、4割近くが社内で「閉塞感」を感じていることが明らかになりました。



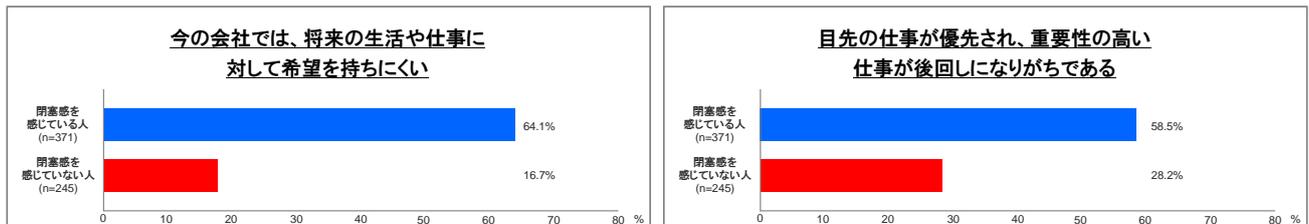
## 閉塞感による社員意識への影響

閉塞感を感じる社員と閉塞感を感じない社員の意識の特徴を見ていくと、閉塞感が社員の意欲低下に影響を与える構図が明らかになりました。

### ① 希望の喪失

#### 閉塞感を感じる社員の 64.1%が、将来の生活や仕事への希望を抱けず

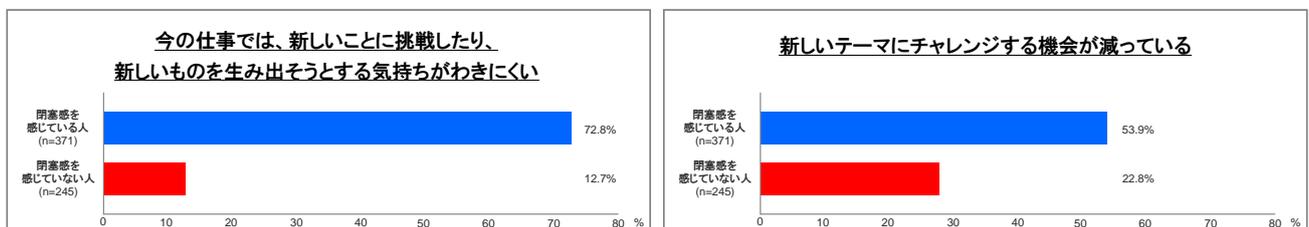
会社の将来性への不透明感が増し、閉塞感が高まる中、将来の生活や仕事に対する希望が失われてきており、目先の仕事に優先的に取り組まざるを得ない事態が起こっています。



### ② チャレンジ意欲の減退

#### 閉塞感を感じる社員の 72.8%が、チャレンジ意欲を持たず

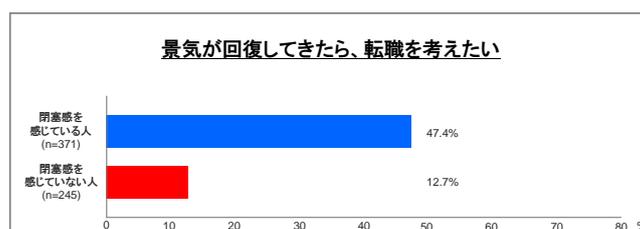
閉塞的な状況が続いていく中で、社員が本来持っている新しいことへ挑戦する気持ちや、新しいものを生み出そうとする意欲が失われていることが明らかになりました。加えて、そもそも新しいテーマにチャレンジする機会自体が減っているという結果も出てきており、会社全体としてリスクをとろうとしない傾向が想定されます。



### ③ 転職意向の増大

#### 閉塞感を感じる社員の 47.5%が、転職を考えている

回答者全体では 4 人に 1 人 (25%) が転職の意向を示していますが、特に閉塞感の高い人はほぼ半数が転職意向を示しており、企業にとっては危機的な状況といえます。将来への希望が失われ、自社で思ったような挑戦も出来ずに挑戦する意欲を失うほど閉塞感が蔓延している組織では、社員の多くが転職意向を持ち始める傾向にあるようです。



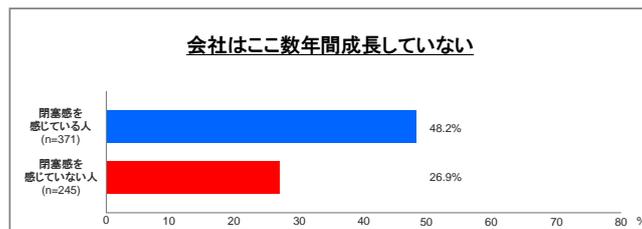
## 閉塞感を生み出す構造的要因

以上のような希望とチャレンジ意欲を失わせるような閉塞感が、企業内でどのように形成されていったのか。会社を取り巻く外部環境や会社の内部環境に着目すると、閉塞感が生み出される構図が浮かび上がってきます。

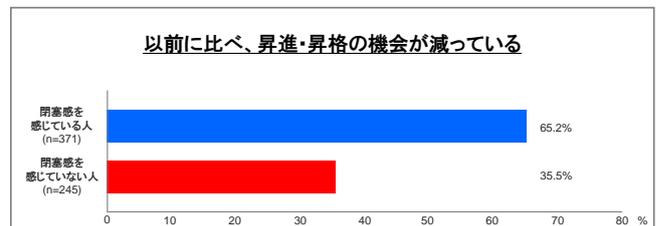
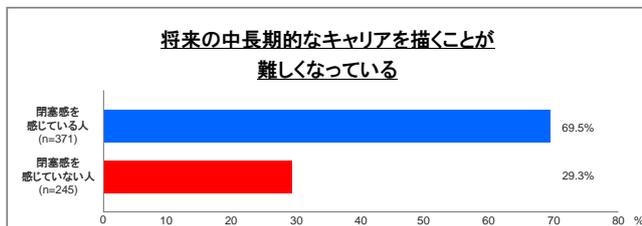
### ① 将来のキャリアへの不透明感とポスト不足

**69.5%が中長期的なキャリアを描けず、65.2%が昇進・昇格機会の減少を実感**

閉塞感を作り出す構造的要因の一つに、企業業績の停滞があります。景気の停滞などの影響でここ数年業績の伸びが鈍化している企業では、より閉塞感が強まる傾向にあります。



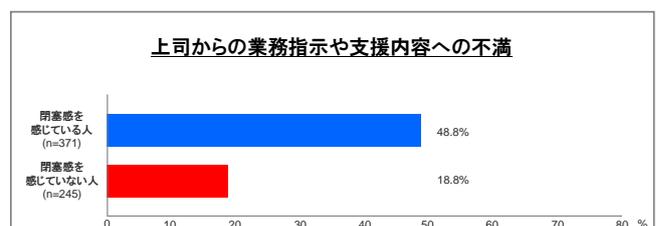
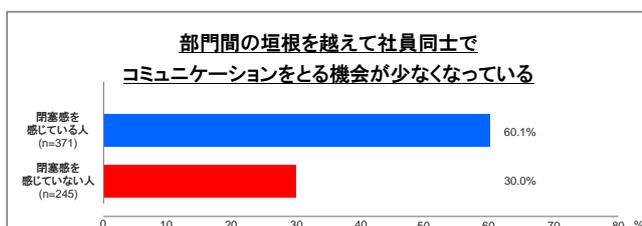
企業成長の鈍化のため、会社がリアリティのある長期のビジョンや経営・事業計画を描きにくい状況が続いており、結果的に社員が将来の中長期的なキャリアを描けない事態となっていると推測されます。また、企業成長の鈍化はポストの不足を招いており、昇進・昇格の機会を減らしていると推測されます。以前からの組織のフラット化によりポストがかなり削減された上に、将来のキャリアを描くことが困難な中、先の見通しが全く立たない状態で今の職位・役職に滞留してしまう人が増加しており、社員の中に閉塞感が醸成されていると思われます。



### ② 職場内のコミュニケーション不全

**約6割がヨコの、約5割がタテのコミュニケーション不全を指摘**

第一に組織をまたがった社員同士のヨコのコミュニケーションが取れなくなってきました。これは職場別・個人別の目標達成のみに注力してしまい、組織の縦割り化が進んだことが背景として考えられます。第二に上司からの指示命令によるタテのコミュニケーションにも不満が高まっており、上司が多忙な中、明確な指示命令を部下に与えることが出来なくなっていることが想定されます。タテとヨコの両方向のコミュニケーションの不活性化が社員に閉塞感を感じさせてしまう一因になっていることが見て取れますが、これらのコミュニケーション不全は、日本企業に広く浸透した成果主義人事制度の副作用(縦割組織化、管理職のプレイングマネージャー化)ともいえます。



調査結果の詳細については、後日開催する後述の弊社セミナーにて詳しくお伝えする予定です。

**調査概要**

調査期間：2010年8月7日～8日

調査方法：インターネットによる調査

回答方法：多肢選択式

対象者：東証一部、東証マザーズ及び大証ジャスダックの各市場に上場している企業の正社員計1,000名

**調査結果の詳細なご報告(セミナーのご案内)**

今回の意識調査の詳細な分析結果は、来る12月8日(水)の弊社主催セミナー「『挑戦する組織』を作る 従業員満足度調査の徹底分析・活用講座」の中でご説明いたします。本セミナーでは、企業の経営層、人事/人材開発責任者や経営企画の方々を対象として、本意識調査の結果解説に加え、閉塞感を打破し挑戦する社員を生み出すための自社で実施可能な従業員満足度調査の分析手法と活用手法を徹底解説させていただく予定です。

<『挑戦する組織』を作る従業員満足度調査の徹底分析・活用講座実施概要>

日時：2010年12月8日(水) 15:30～17:30

対象：経営層、人事/人材開発、経営企画の責任者・担当者

会場：世界貿易センタービル WTC コンファレンスセンター Room A (東京 浜松町)

内容：①閉塞感を打破し、挑戦意欲をかきたてる組織の条件

②自社で出来る！ 従業員満足度調査の分析・活用手法の徹底解説～弊社事例より

費用：無料

定員：100名

特典：本セミナーにご参加いただいた方には、今回の調査レポートの詳細な分析結果を無料でお渡しいたします。

また、当日お渡しする「簡易組織診断チェックリスト」を後日返送いただいた方には、

今回の調査内容に沿って無料で簡易的な組織診断を実施し、レポートをご提供します

URL：<http://www.creia.jp/info/seminar/101106.html>

※本セミナーの内容は都合により変更となる可能性がございます。あらかじめご了承下さい。

**クレイア・コンサルティング株式会社について**

組織および人事領域を専門として、クライアントの経営課題を解決するためのコンサルティングを行う。具体的には、組織戦略立案、組織改革、人事戦略立案、人事制度改革・設計、組織再編/人事制度統合、人材育成体系策定、人材アセスメント、意識改革ワークショップ実施などを提供。

**《会社概要》**

【創業】2002年7月

【代表者】草間 徹

【事業内容】組織・人事に関するコンサルティング

- 人事制度改革 ●人材アセスメント ●組織改革 意識改革
- 人材育成システムの設計およびトレーニング ●組織診断

**本プレスリリースに関するお問い合わせ先**

クレイア・コンサルティング株式会社

担当：調(しらべ)、齋藤、桐ヶ谷(きりがや)

TEL: 03-5792-4601 FAX: 03-3447-0832 E-MAIL: [info@creia.jp](mailto:info@creia.jp) URL: <http://www.creia.jp/>

〒108-0074 東京都港区高輪 1-5-4 常和高輪ビル 3F