

Title	データマイニング手法を用いた従業員満足度測定フレームワーク
Sub Title	
Author	億田, 正貴(Okuda, Masaki) 林, 高樹(Hayashi, Takaki)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2013
Jtitle	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2013年度経営学 第2822号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002013-2822">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002013-2822</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2013 年度）

論文題名

データマイニング手法を用いた従業員満足度測定フレームワーク

主 査	林 高樹 教授
副 査	小林 喜一郎 教授
副 査	岡田 正大 教授
副 査	岩本 隆 教授

2014 年 1 月 6 日 提出

学籍番号	81230162	氏 名	億田 正貴
------	----------	-----	-------

## 論文要旨

所属ゼミ	林研究会	学籍番号	81230162	氏名	億田 正貴
(論文題名)					
データマイニング手法を用いた従業員満足度測定フレームワーク					
(内容の要旨)					
<p>従業員満足度の研究は歴史が深く 1920 年から始まっている。日本においても 1935 年に淡路圓次郎が最初の研究を行っている。実務においては 1955 年に日本労務研究会によって開発されたモラールサーベイが最初となる。従業員満足の基礎理論として引用されるのが動機づけ衛生理論である。これは従業員の満足度が満足に関する要因と不満足に関する要因に別れるとする考えである。測定方法としては、個別領域の独立した満足度を図る <b>Job Descriptive Index, Minnesota Satisfaction Questionnaire</b> が信頼性・妥当性共に効果を認められている。しかし、実態としては調査会社が従業員満足の構造をどのように捉えているかで異なるのが現状である。</p> <p>分析の手法としては単純集計や属性項目と設問とのクロス集計、<b>ES</b> におけるポートフォリオ分析といったことが一般的である。パス解析を用いた分析例もあるけれど、モデル構築まで視野にいられた研究はなされていないのが実態である。</p> <p>本研究では従業員満足度の研究を通じて、従業員満足の現象をモデル化し、従業員満足度向上への方策を生み出すフレームワークを提唱する。提唱するフレームワークとしては、データマイニング手法において一般的な手法である <b>CRISP-DM</b> を元としている。<b>CRISP-DM</b> はビジネスの状況把握・データの理解・データの準備・モデル作成・評価・展開/共有の順に行っていく。特徴としては、単純に順番にフェーズを進めていくのではなく、常に最初に立ち戻ることを想定している。<b>PDCA</b> サイクルを複数回おこなう過程で、発見を想定している。</p> <p>本研究のフレームワークは、データの準備・モデル構築・評価・実行の 4 段階となっている。最終的な目的はモデル化によって、影響力を算出し、もっとも効果の高いポイントを特定することにある。効果の高いポイントを特定することで、ポイントを絞って従業員満足度向上の策を議論することが可能となる。</p>					