

2025年4月15日

中 電 工 労 組 様

公益社団法人 国際経済労働研究所

ON・I・ON2 報告書(データ)の取り扱いにおける注意点

本日の報告会議においては、当調査の「狙い」や調査結果となる「データの見かた」をご説明し、共に学び、議論することで、調査の活用について確認します。

しかし、当報告会議に参加されていない方(報告会議の内容を聞かれていない方)が、(報告書の内容の説明無しに)報告書のみを見られる場合、ご留意いただきたい点がありますので、下記をご参考の上、正しく報告書をご活用いただけますよう、切にお願いいたします。

記

ポイント① 数値を「上げよう」「下げよう」とすることには、意味がない

例えば「会社や、その事業の将来に夢を持っている」という、ON・I・ON2調査で使用している調査項目(この度の調査では、調査票 P8 Q4-1 25 項)は、会社という組織に対する帰属意識(愛着や共感のような気持ち)を表す“概念”を測るための 1 つの項目です。したがって、“概念”を代表した 1 項目の数値を上げることを目標にしても、本当の課題を解決することにはなりません。

私たちはつい、結果の数字を見て、その項目をよくしようとしがちです。しかし、概念を代表するほんの数項目の数値を上げようとするには意味がなく、その概念全体について検討する必要があります。

ポイント② セルフコントロールできると、正しく測定できない

調査で「どの質問項目を重視しているか」が回答者に分かること、さらに「所属部署等が評価される」と回答者が感じることで、それらは「よい回答」「求められている回答」を誘引することになります。それでは正しいデータとは言えず、職場を良くすることもできません。

重視している項目は調査設計する担当者の中に留め、意識調査の結果を成績として扱わないでください。

ポイント③ 意識調査の結果は「客観的な事実」ではない

ON・I・ON2調査は、他組織との比較の為に、質問項目がある程度抽象的に作られています。例えば、「福利厚生に満足しているか？」を尋ねた場合、単に「福利厚生の満足度」という表現で聞いているだけで、具体的に何の「福利厚生」を指しているのか分かりませんし、「福利厚生」に含まれる内容は組織によっても違っているはずです。

また、個人の「満足度」を尋ねているため、その個人が持っているそもそもの期待値や、どこを比較先にしているかによっても満足度は変わります。ですから、調査結果がネガティブであったとしても、「みんなが不満と思っている」ということが分かっただけで、福利厚生の客観的な良し悪しの事実ではありません。

具体的に不満に思っている福利厚生とは何のことを指しているのか？また、なぜ不満に思っているのか？を確認する必要があります。もしかすると、他社と比較して、とても充実した福利厚生制度であるにも関わらず、それを知らずに「不満に思っている」だけかもしれません。

ポイント④ 調査結果からソーシャル・リアリティ(みんなの現実)を知ること。

調査結果は、ポジティブな結果もネガティブな結果も、「なぜ、みんなはそう回答したのだろうか？」を考え、ヒアリングを行い確認してください。そこで「みんな」から出てきたものが、現場の「ソーシャル・リアリティ(=みんなの現実)」です。そのリアリティを見つけ、変えていくことが取るべきアクションとなります。

総括 「私たちが出来事をどのようにとらえるか、信じるか」により現実は一変する

自分の考え・記憶・やる気・相手の気持ち・性格・人間関係・リーダーシップ・企業の業績・景気・政治経済・制度・法律・歴史・文化・・・これらすべては「ソーシャル・リアリティ(社会的現実)」といいます。みんなが「そう信じている」から社会的現実になっています。つまり、意識調査の結果も「どのようにとらえるか」によって、現実が変わるということです。

意識調査の数値に一喜一憂するのではなく、数値で示された「量的データ」をもとに、何が課題なのか見当をつけ、その背後にある「質的データ」=現場で起こっている事象=『みんなが思っている現実』を掘り下げ、改善の為に具体的な「行動」につなげること、それが今後(報告会議の後)の労組執行部(分会・県支部・本部)の『重要な役割』となることを共有できればと考えます。※労組執行部の重要な役割であることから、『組合員の皆さんを巻き込んだ活動』が大切です。