



ES調査の有効性を考える

無関心を避けるために

(有) 中野ソフトウェアサービス
2018/10/25

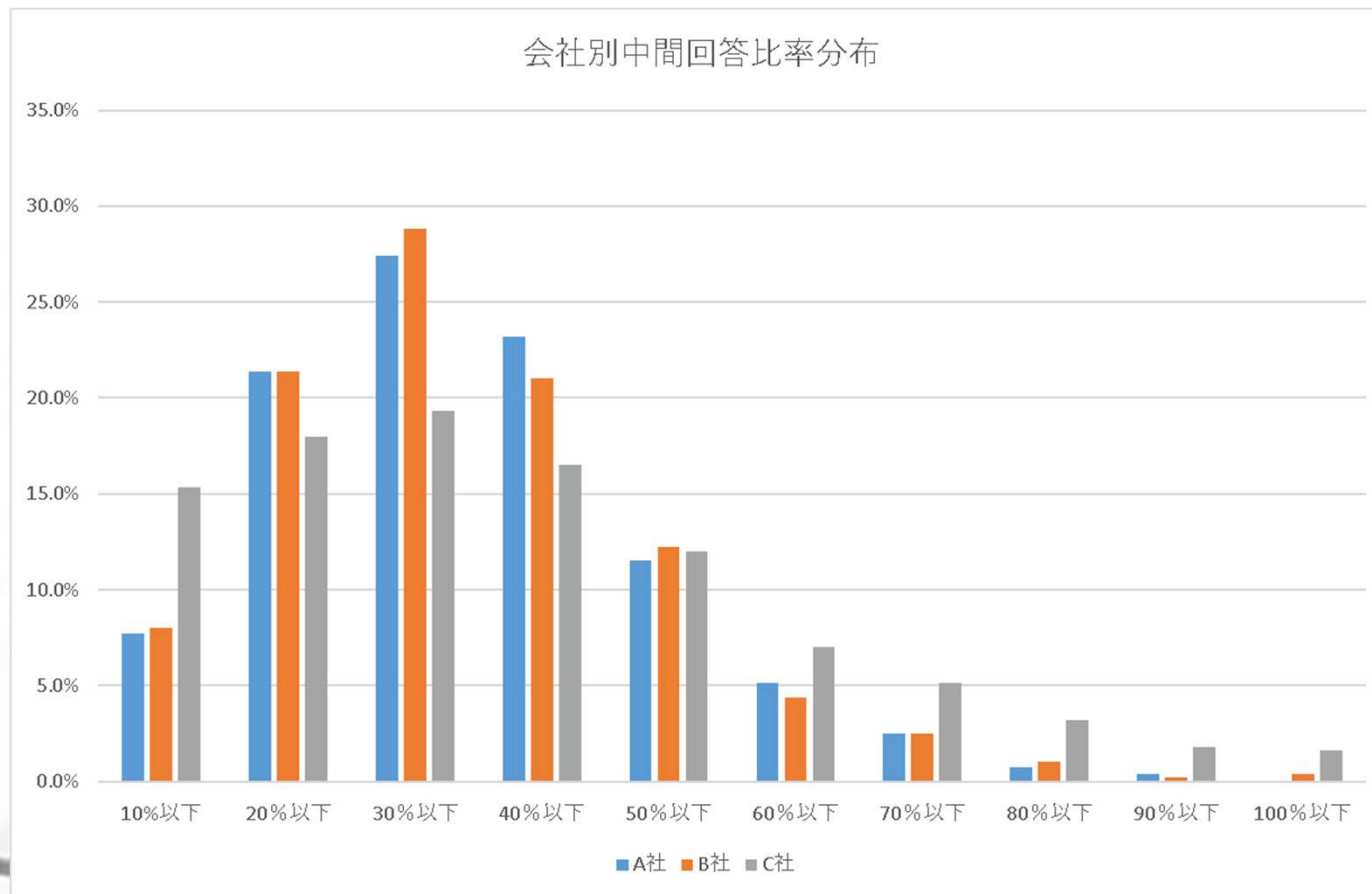
背景（回答率）

- 「ES調査が意図した成果を出しているのかを何で見えていますか？」との問いに、「回答率」と答えるケースを経験した。
- 「回答率」が80%を超えているので社員の賛同を得られているという主旨のようだ。
- しかし、会社側が社員満足度調査を実施するという意思を表示し、期限を決め回答を求めているなら、それは業務命令であり、従わないという選択肢はないはずだ。
- 回答しないことにペナルティーがなく、回答も任意だというなら話は違うが、まずはそんなことはない。
- 期間中の業務の都合があるので、100%とは云わないが90%を超えるのは常識だろう。

無関心の指標

- 一般的に、こうした意識調査は「中央化傾向」にあると言われている。
- いわゆる「どちらともいえない」につける割合がどうしても多くなる。一般的には30%から40%ある。（当社、調査データによる）
- 極端な例ではあるが、調査票の上から下まですべて同じというヒトもいる。こうした回答の背景には「どっちでも良い」という無関心が懸念される。
- こうしたことの懸念を払拭するために、中間比率の回答に着目するアプローチがある。
- 先の質問「ES調査が意図した成果を出しているのかを何で見えていますか？」の一つのアプローチとして提案する。

実際の傾向：当社データによる



補足説明

- 全ページのデータは、当社の保有するデータを解析した結果である。
- 個人別に、回答性向（1と答えた比率、2と答えた比率など）を計算し、3と答えた比率が例えば、10%以下が何人、50%以上60%未満が何人と計算した結果をグラフ化したものである。
- これを見ると、A社、B社、C社とも「3と回答した比率が30%以下でとどまっている人の数が50%を超えており、実際に結果の活用が進んでいることから、これが一つの水準として考えることができる。
- 一方でC社では、「50%以上3と回答した比率」がA社、B社に比べて高くなっている。C社は継続して調査を行っているが、人事施策の展開に停滞感があり、回答に対しても無関心になっているリスクが見れる。

ES調査を有効に保ち続けるために

- ES調査の目的は、人事施策が有効に機能しているのかの確認や、現在の人事施策の課題などを出すことが目的と考える。
- そのためには、実態を反映させた情報が必要になる。社員が、投げやりな気持ちで回答されている場合は問題が表面化しない恐れもある。
- そのためには、ES調査の結果が人事施策に反映されているという実感が必要になる。
- 多くの事例を見ると、調査を行っていても全社員にフィードバックが行われていないケースがある。下記に配慮してほしい。
 - 上位職種の方だけに報告して終了としないこと
 - 伝達と理解は異なる。結果を誰でも見ることができるは最低ライン。
 - 何を採用して、何を採用しないのか。優先順位は何かを示すこと

第1版 2018/10/25

