



様々なビッグデータが暴き出す 教育効果と行動様式 ～人の可能性を広げるポジティブフィードバック～

モチベーション、
幸福度も追求
できる？

2019年11月4日

明治学院大学 学長特別補佐(戦略担当) 伊藤健二

第4次産業革命での基礎的ITリテラシー委員会 座長

厚生労働省「ジョブ・カード「実践的能力評価」強化事業 検討委員会」座長

文部科学省「社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究」運営委員会

地方創生評定委員(働き方改革担当)

(元慶應義塾大学特任准教授、元早稲田大学客員主任研究員)

元みずほ情報総研 知識戦略ソリューション室 シニアマネージャ

e-mail: kenjiito@mail.meijigakuin.ac.jp

FaceBook: [kenjiito921](https://www.facebook.com/kenjiito921)



自己紹介: 明治学院大学 学長特別補佐(戦略担当)

◆2014年度まで、慶應義塾大学 大学院政策メディア研究科特任准教授

◆2006年度まで、みずほ情報総研の知識戦略ソリューション室シニアマネージャーとして産官学連携による人材育成関連の調査研究・コンサルティングに従事。

⇒ **知識戦略ソリューション = 成長戦略 × 人事戦略**

- 1990年代から数百万人のデータを分析、サービス改善のコンサルを行い、半年で数十億円の新規利益を創出することを実現するなど、AI・ビッグデータ関連の投資家のサイトで紹介されている
- インターネットにおける個人情報ガイドラインを、OECDの原則に基づき、業界団体の事務局として、プロバイダ各社、弁護士と議論、調整し、取りまとめる
- OECD「高等教育におけるeラーニング国際事例の評価と戦略」2006の役者代表
- 若年自立挑戦プラン「草の根eラーニング事業」(教育と人材マッチングを統合したサービス、日本版NVQ)を政策立案から9.9千人での実証実験(2004年度～2006年度)

◆内閣府、厚生労働省、文部科学省、経済産業省、最高裁判所、人事院等の人材育成・エビデンスに関連した、8省庁のアドバイザー・委員を歴任。

- 内閣府 地方創生評定委員(働き方改革担当)
- 厚生労働省 第4次産業革命での基礎的ITリテラシー委員会 座長(オブザーバ:経産省、文部省)
- 厚生労働省 ジョブ・カード「実践的能力評価」強化事業委員会 座長
- 文部科学省 「社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究」運営委員会 委員
- 政府の成長戦略/内閣府「実践キャリア・アップ戦略」推進チーム 専門タスクフォースメンバー

◆リクルートワークス研究所、デロイトコンサルティング等と「働き方研究センター」を主宰。

◆様々な大学の客員(元早稲田大学 自立的キャリア形成教育開発研究所 客員主任研究員、等)、グローバル育成推進事業の評価委員長、などの外部評価委員

- ソフトバンク、全日空、JTB、電通、住友商事、三菱総研、日本電気、内田洋行と講義を構成

◆2010年度～2018年度で延べ500大学以上の教職員、220社以上の企業の人事部に講演

◆教育系、人材系、IT・AI系、広告系、5G系の企業など、様々な企業のアドバイザーをつとめる

「学習による変容を可視化し、教育の新しい『型』を考える

～リベラルアーツとしての市民性の創造～

日本の高等教育でアクティブ・ラーニングやeラーニングがなかなか広がりを見せないのはなぜでしょうか？

これらは教育方法論、すなわち手段ですから、教育の何に関心を向けるかによってその意味や価値は異なってきます。したがって、教育目的を揃えなければ、手段の有効性を議論することはできないのです。ところが、教育には分断の構造がいたるところに存在しています。たとえば、理系と文系、教養と専門の分断があります。これらは教育目的を狭小化することによってもたらされた分断です。この分断を解消するには、教育目的を統合する必要があります。

そこでわたしたちは、教育目的を「リベラルアーツとしての市民性の創造」としました。これは、理系と文系、教養と専門などの区分を超えた統合的な概念を与えるもので、各専門分野の固有の知識やスキルをどのように方向づけて意味づけしていくかを示すものです。

このようにリベラルアーツとしての市民性の創造を「目的」とすると、「目標」は私たちのリベラルアーツ講座を提示することと、市民性の創造へ向かうために学習者一人ひとりの行動をどのように導けばよいかを明示することになるでしょう。そこで、第1部では「学習による変容を可視化する」、第2部では「教育の新しい『型』を考える」と題して、これらをオープンに「対話」する機会を作りました。

教育に関心のある方々の幅広い参加による「対話」を期待しております。

データは、どんな意味を持っていますか？

「ラーニングアナリティクス」と言いますが、こういったことが浮き彫りになってきていますか？

目次

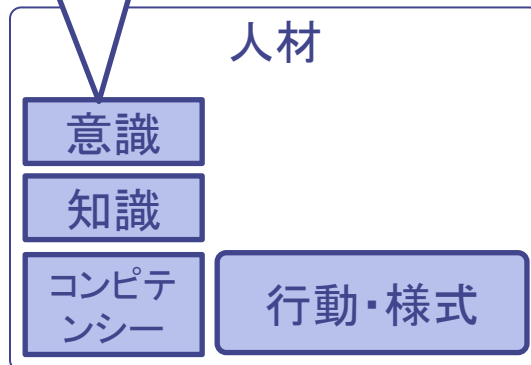
- I. 人のプロファイリングに向けた、各種調査と意味付け、行動様式？
- II. ラーニングアナリティクスにより浮き彫りになってくること？
⇒ディープフィードバック？
- III. 教育の評価は、授業後のアンケート？
- IV. 人のプロファイリングは、モチベーションだけではなく、幸福度にも？
- V. まとめ

学習・教育による変容の可視化？

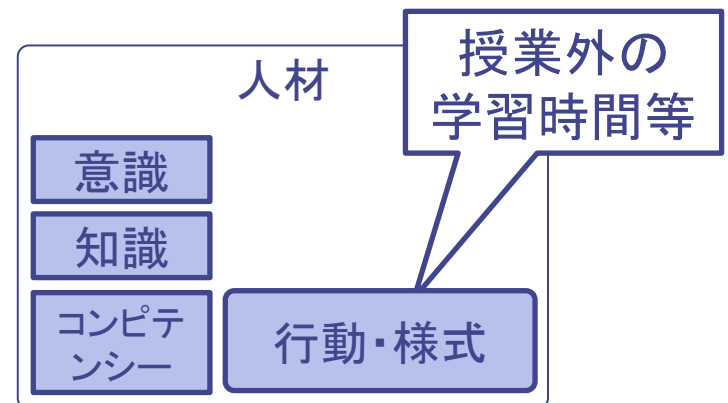
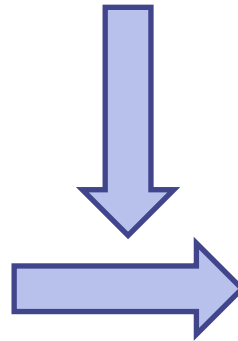
人の能力等は
どのように記述します
か？

知識、意識、行動等
は、変わりましたか？

「プロファイリ
ング」によっ
て、記述！



教育



I .人のプロファイリングに向けた、 各種調査と意味付け、行動様式？

アクティブラーニングは、どんな効果か？

「アクティブラーニングの学習効果に関する検証-グループワーク中心クラスと講義中心クラスの比較-」、人文研究第127号、小樽商科大学 杉山成、辻義人

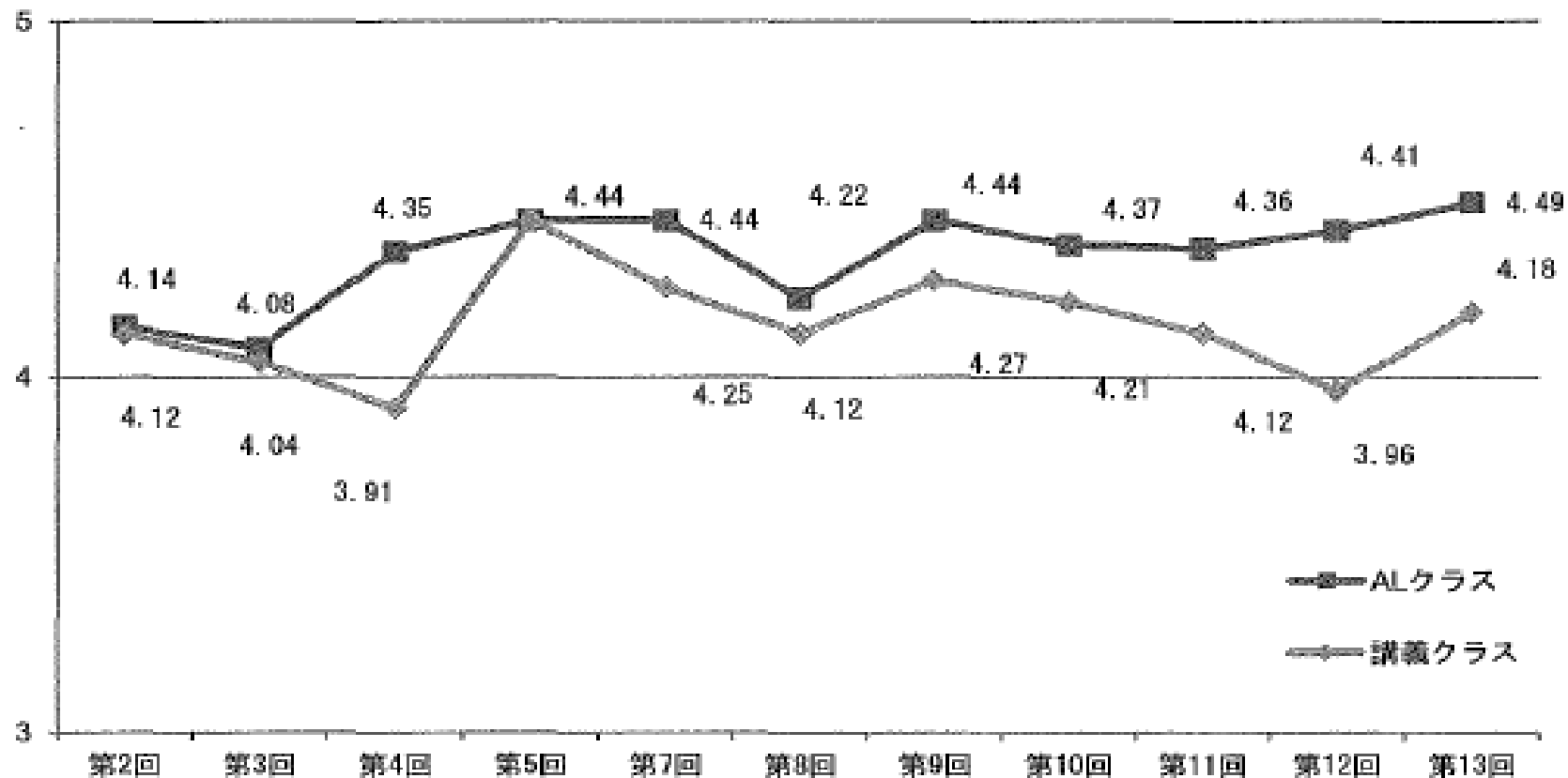


FIGURE. 6 授業理解度（範囲：1～5）の変化

授業理解度は、ある回以降は概ね高くなる！

アクティブラーニングは、どんな効果か？

「アクティブラーニングの学習効果に関する検証-グループワーク中心クラスと講義中心クラスの比較-」、人文研究第127号、小樽商科大学 杉山成、辻義人

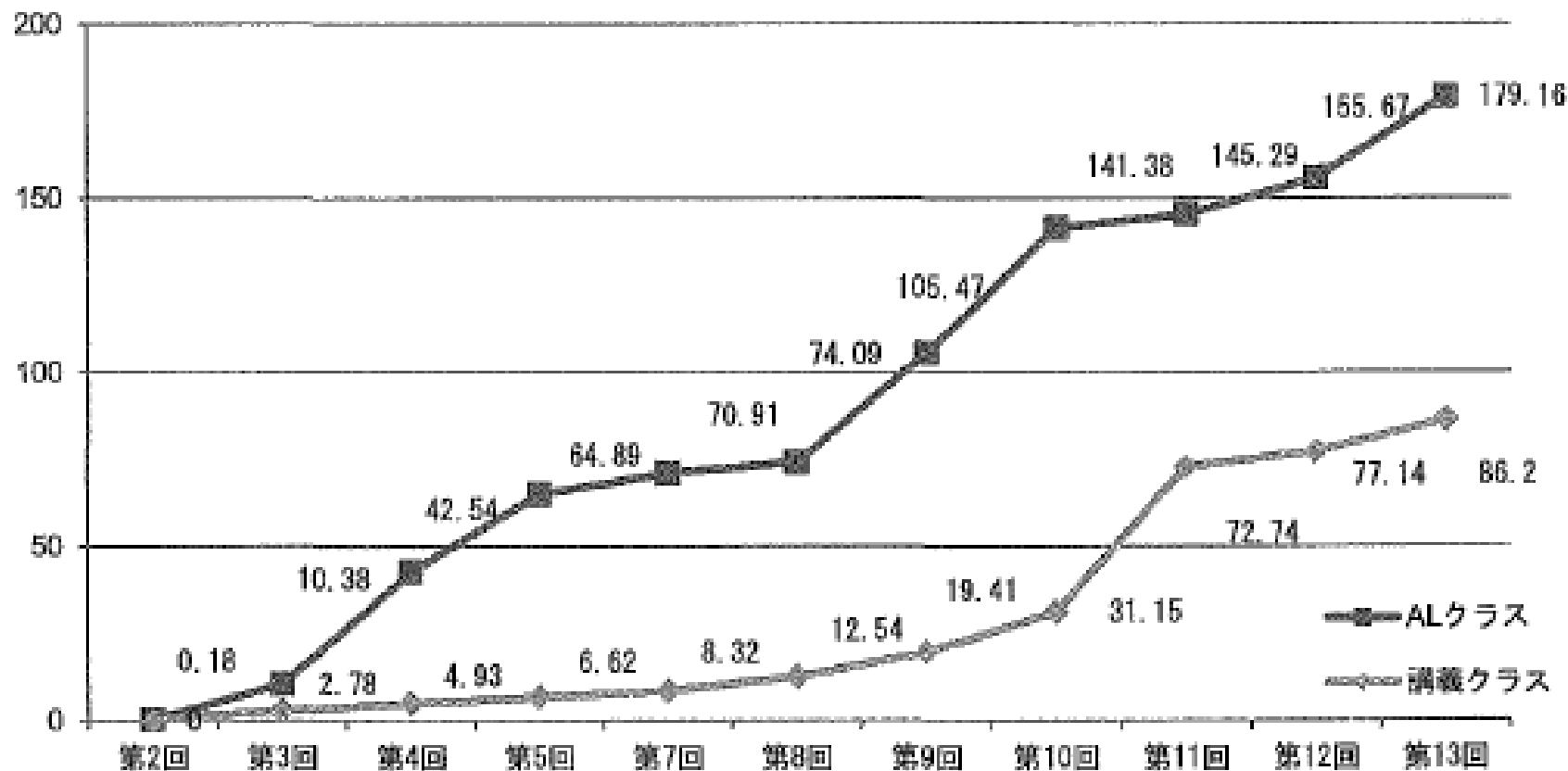


FIGURE. 5 授業外学習時間（累計）の変化（分）

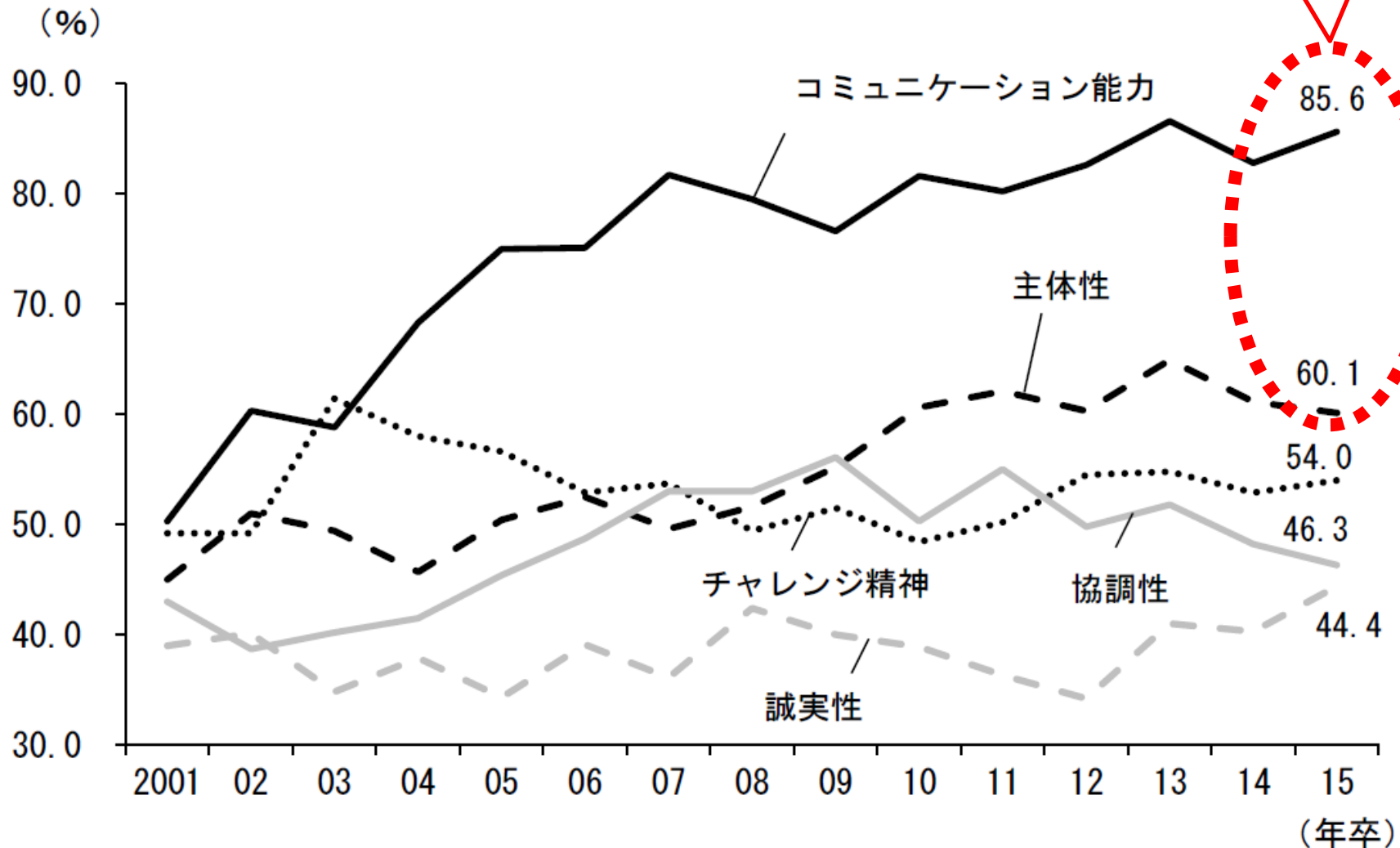
授業外での学習時間は累計で大きな差になる！

新卒の採用選考にあたっての重視点：12年連続

企業

◆ 日本経済団体連合会、2001年度からの新卒者採用に関するアンケート調査結果

「選考時に重視する要素」の上位の推移

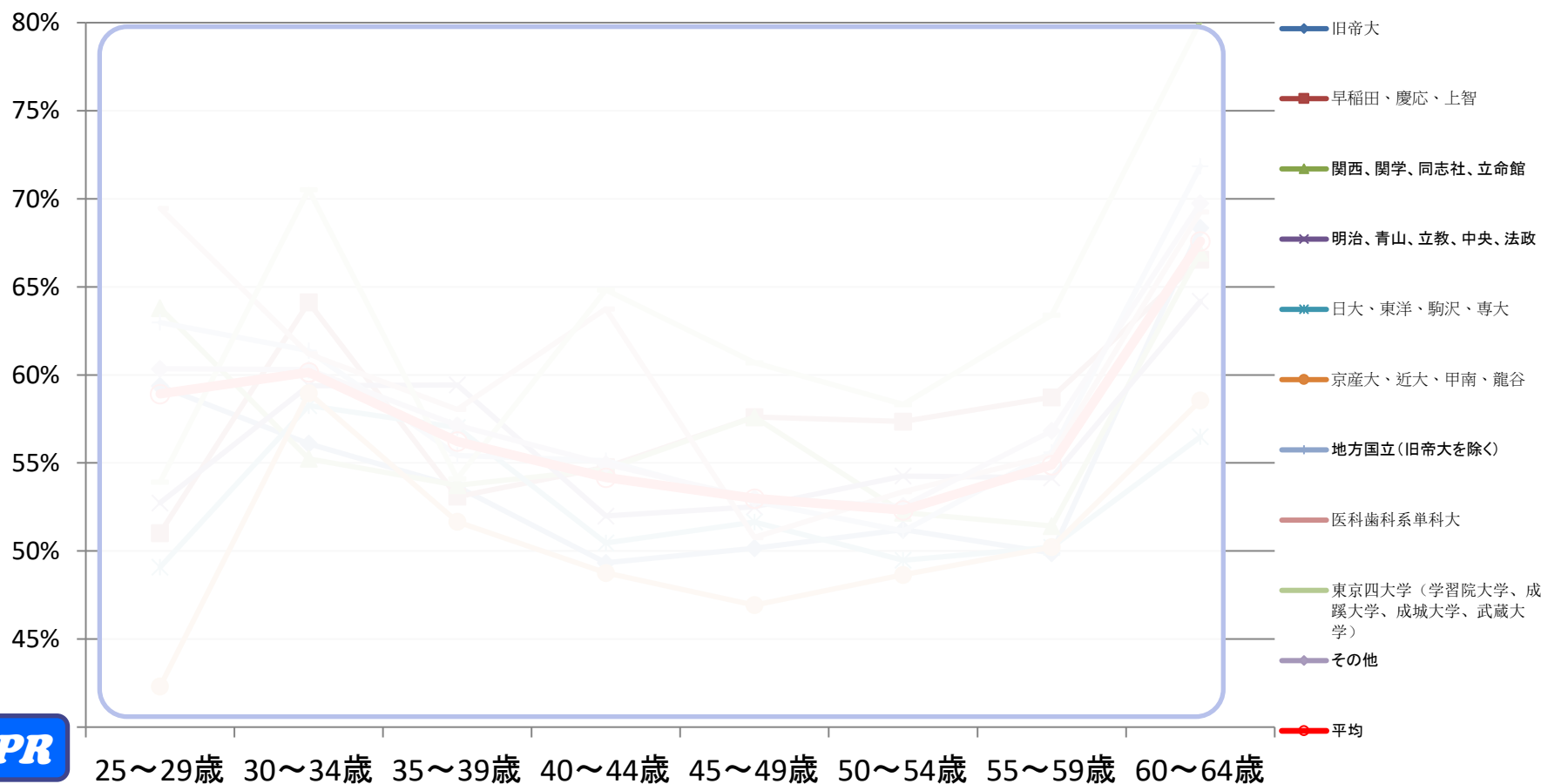


モチベーションスコアに関する大学群毎における年代の変化

主体性

出典: 就業力研究会/三菱総合研究所
/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應
大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

- ◆ 平均に比べて、各大学類型毎はどうか。
- ◆ 各大学類型毎に、モチベーションが大きいのは何歳か。



WPR

大学時代に知識・能力の習得に向け行った17努力

出典：若手ビジネスパーソン就業意識・就職活動・大学活動調査」(20以上の大学)、2010年8月



**前に踏み出す力
(アクション)**

**考え抜く力(シン
キング)**

チームで働く力

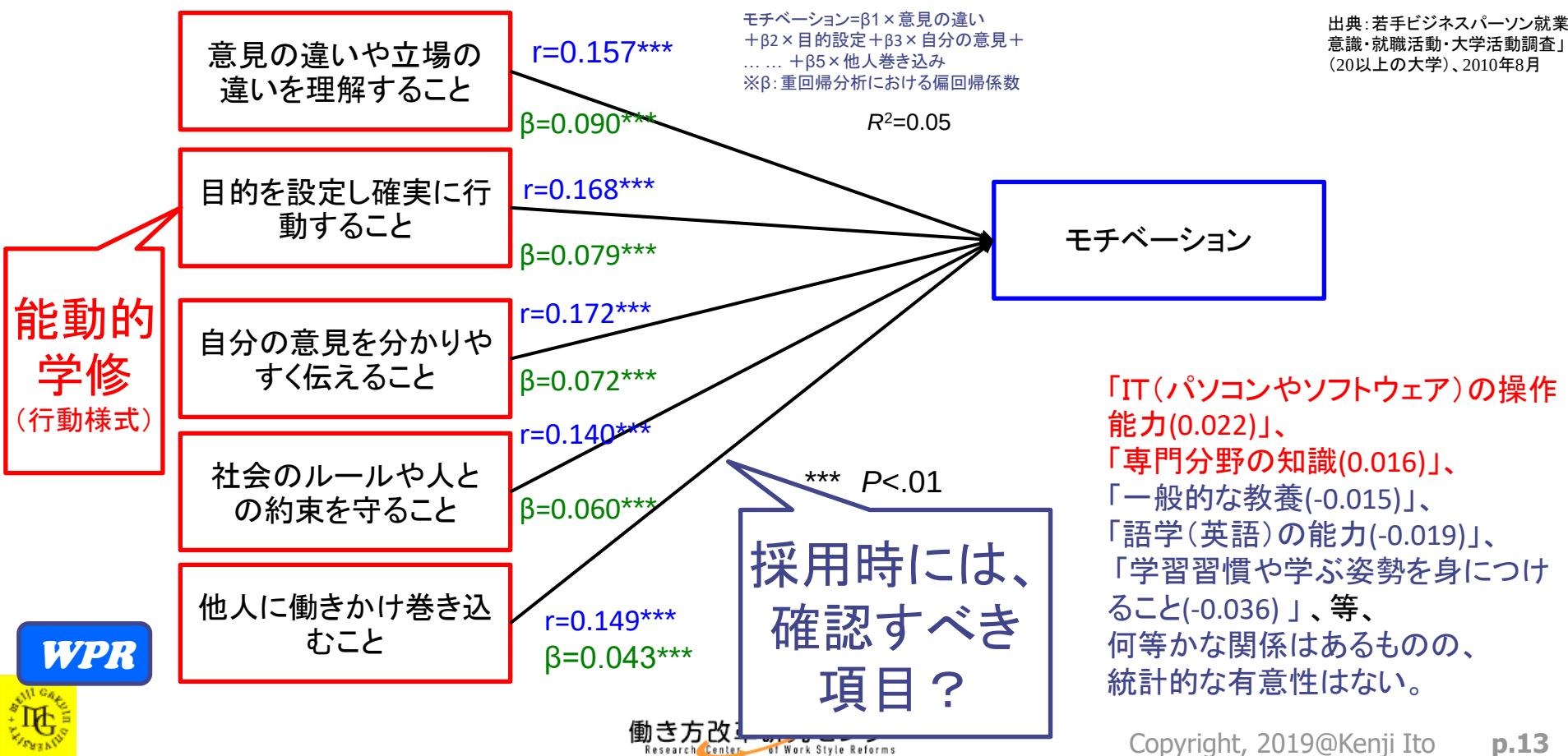
貴学卒業生の状況は？

WPR

若手ビジネスパーソンのモチベーションを上げる大学活動

◆「目的を設定し行動」、「相手との違いの理解」等は、「IT」、「専門知識」、「語学」に比べて、モチベーションを高めることにつながる。

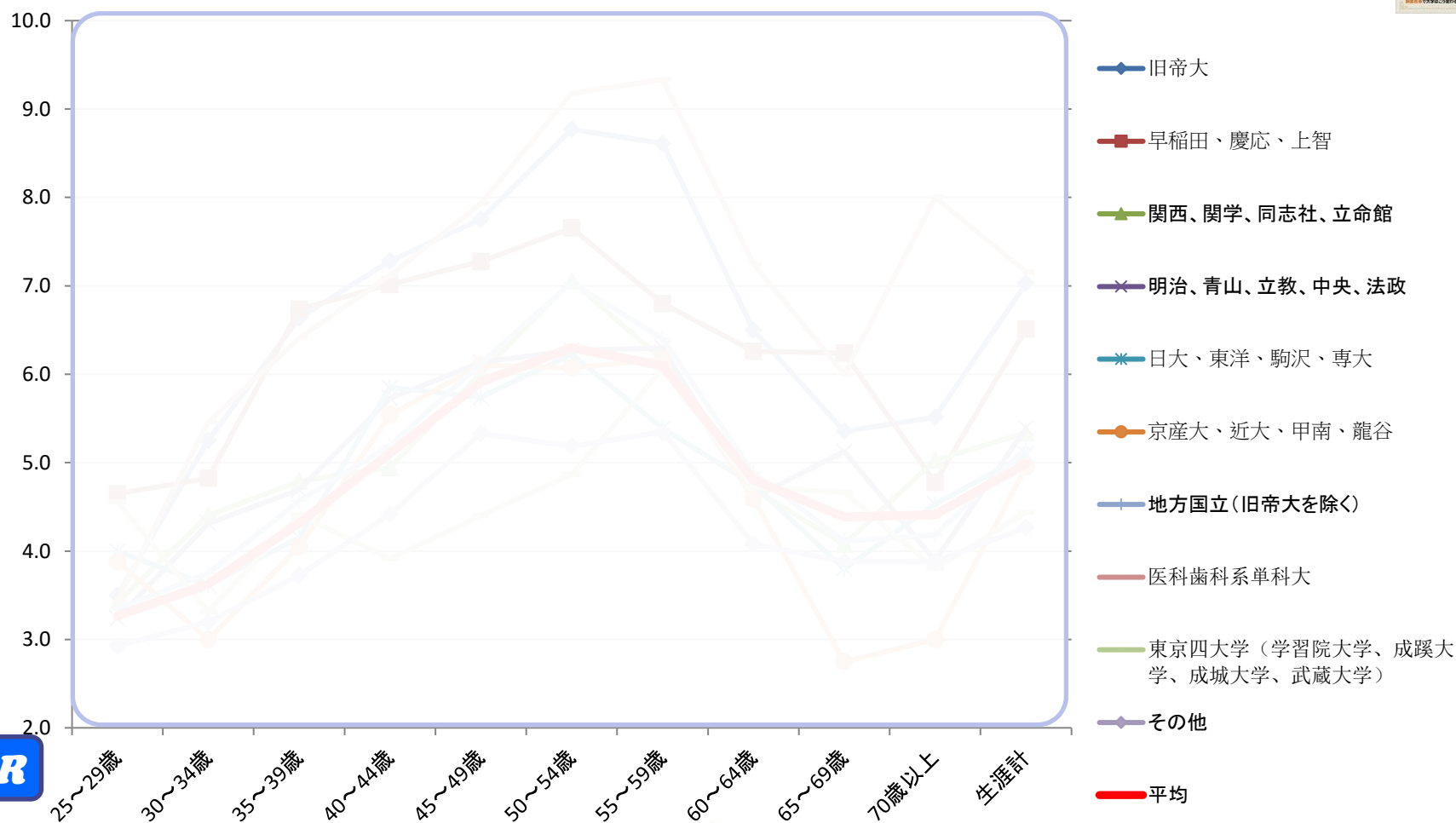
※離職してしまう人は、どのような傾向があるかも、同様に！



年収に関する大学群毎における年代の変化

出典: 就業力研究会/三菱総合研究所
/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應
大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

- ◆ 平均に比べて、各大学類型毎はどうか。
- ◆ 各大学類型毎に、**年収**が大きいのは何歳か。



WPR

大学時代に知識・能力の習得に向け行った17努力

出典：若手ビジネスパーソン就業意識・就職活動・大学活動調査」(20以上の大学)、2010年8月



**前に踏み出す力
(アクション)**

**考え抜く力(シン
キング)**

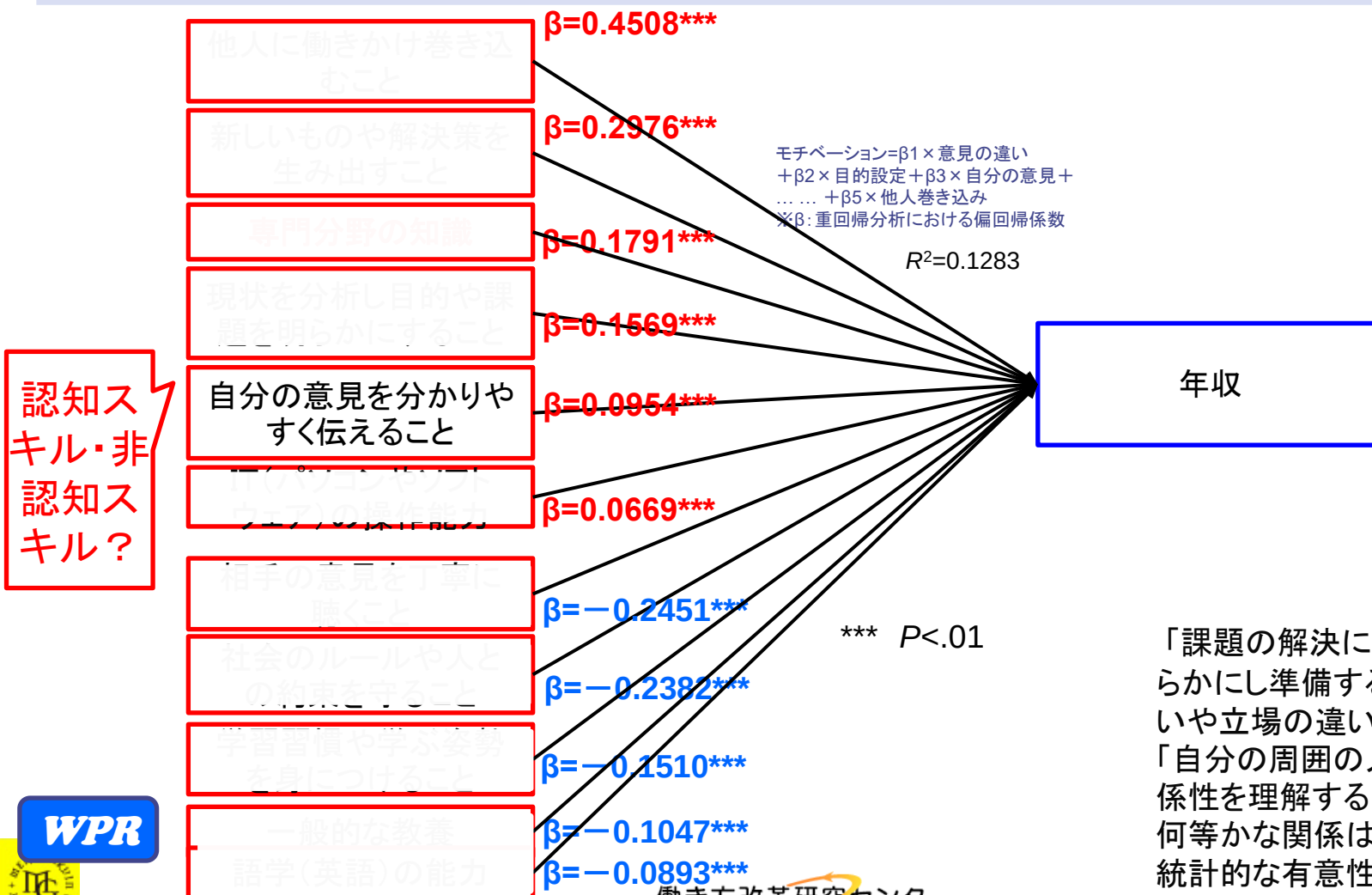
チームで働く力

貴学卒業生の状況は？

WPR

「年収」を上げる大学活動(+6活動、-5活動)

年収は、「転職回数」が大きな影響(-0.3566^{***})であり、学歴による影響(0.2286^{***})より、以下の項目の「大学時の活動」の影響の方がある。

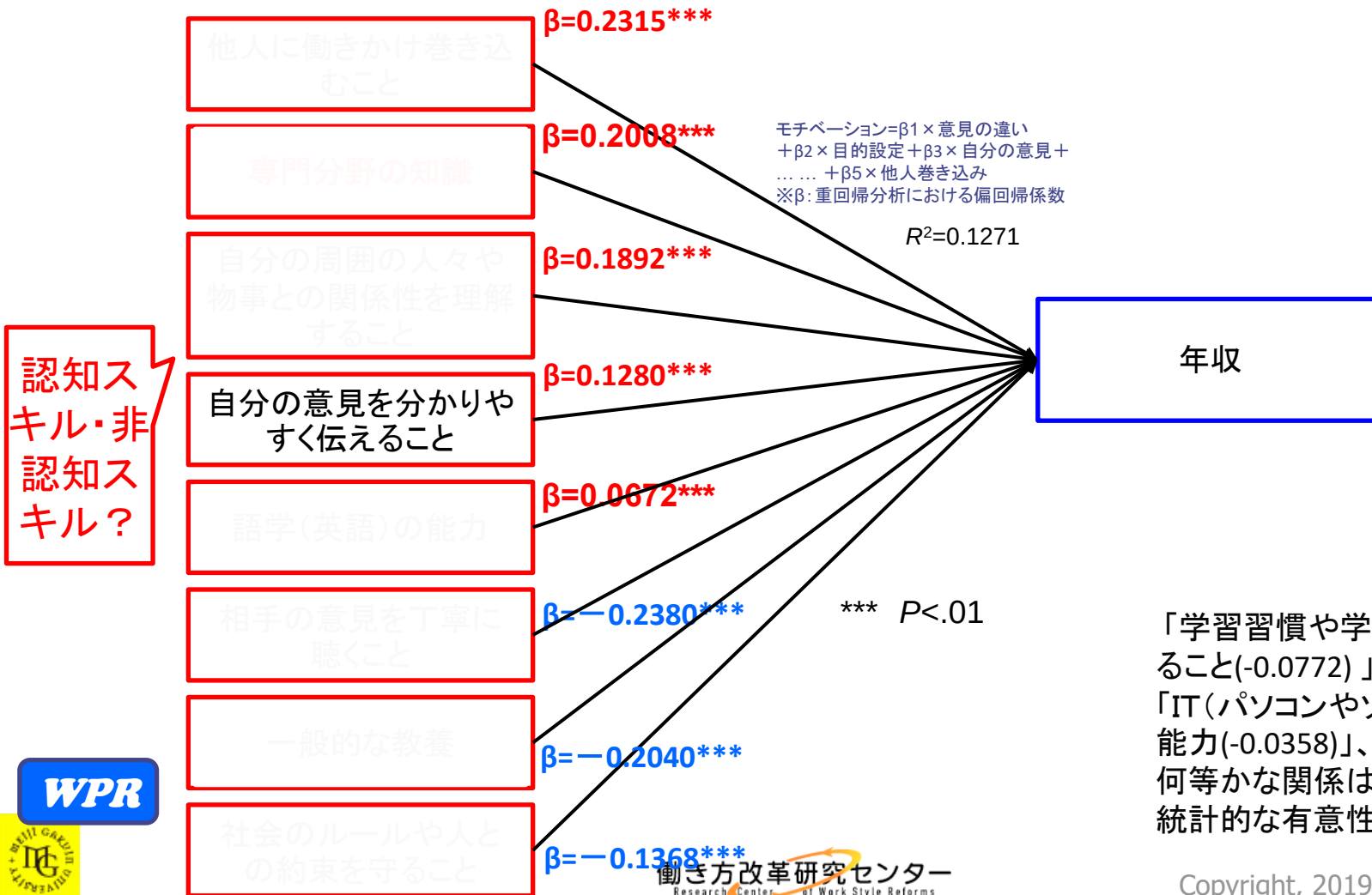


出典：就業力研究会/三菱総合研究所/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備すること」、「意見の違いや立場の違いを理解すること」、「自分の周囲の人々や物事との関係性を理解すること」等、何等かな関係はあるものの、統計的な有意性はない。

「年収」を上げる大学活動(男性)(+5活動、-3活動)

年収は、「転職回数」が最大の影響(-0.4488***)であり、学歴による影響(0.1753***)より、以下の項目の「大学時の活動」の影響の方がある。



モチベーション= $\beta_1 \times$ 意見の違い
+ $\beta_2 \times$ 目的設定 + $\beta_3 \times$ 自分の意見 +
..... + $\beta_5 \times$ 他人巻き込み
※ β : 重回帰分析における偏回帰係数

$R^2=0.1271$

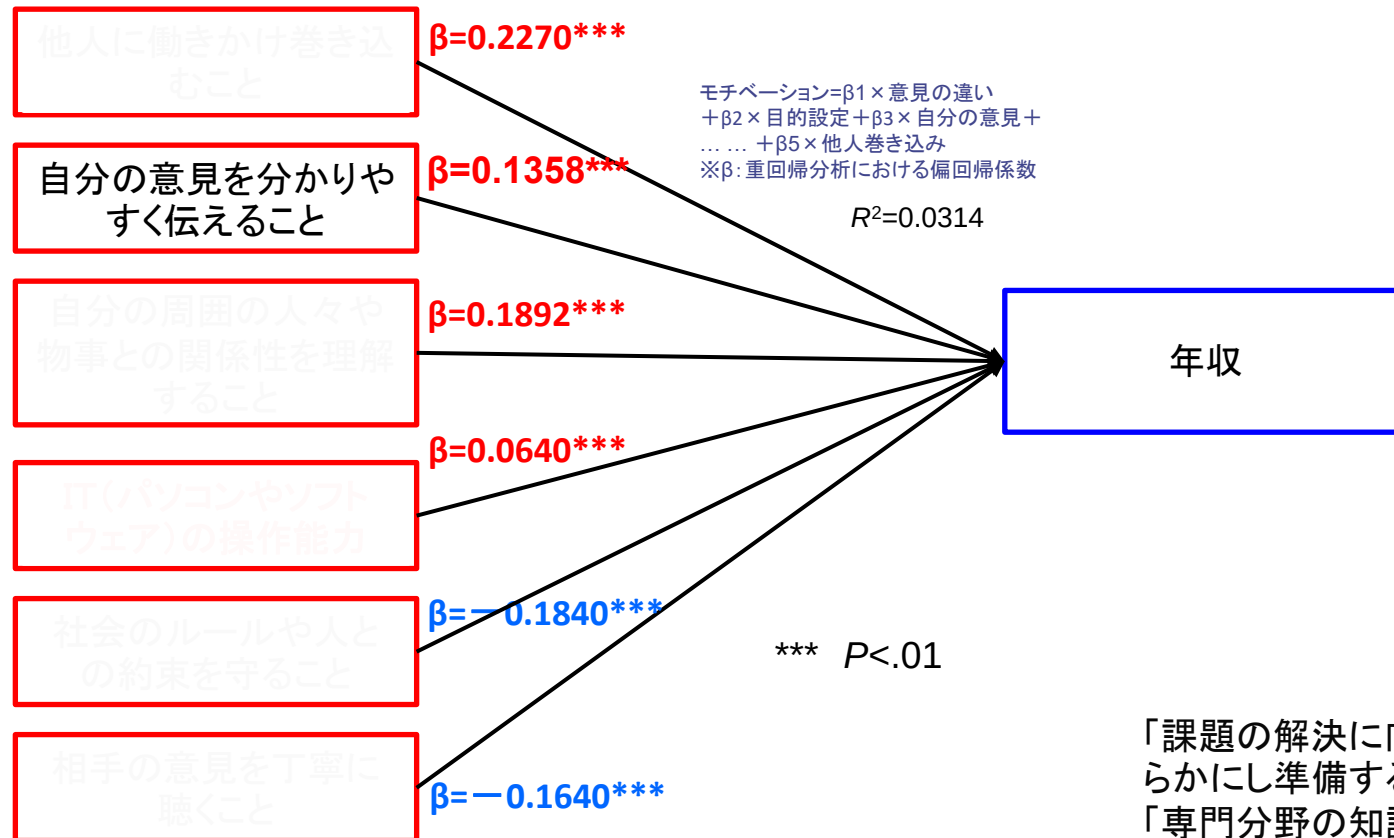
*** $P<.01$

出典: 就業力研究会/三菱総合研究所/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

「学習習慣や学ぶ姿勢を身につけること(-0.0772)」、
「IT(パソコンやソフトウェア)の操作能力(-0.0358)」等、
何等かな関係はあるものの、
統計的な有意性はない。

「年収」を上げる大学活動(女性)(+4活動、-2活動)

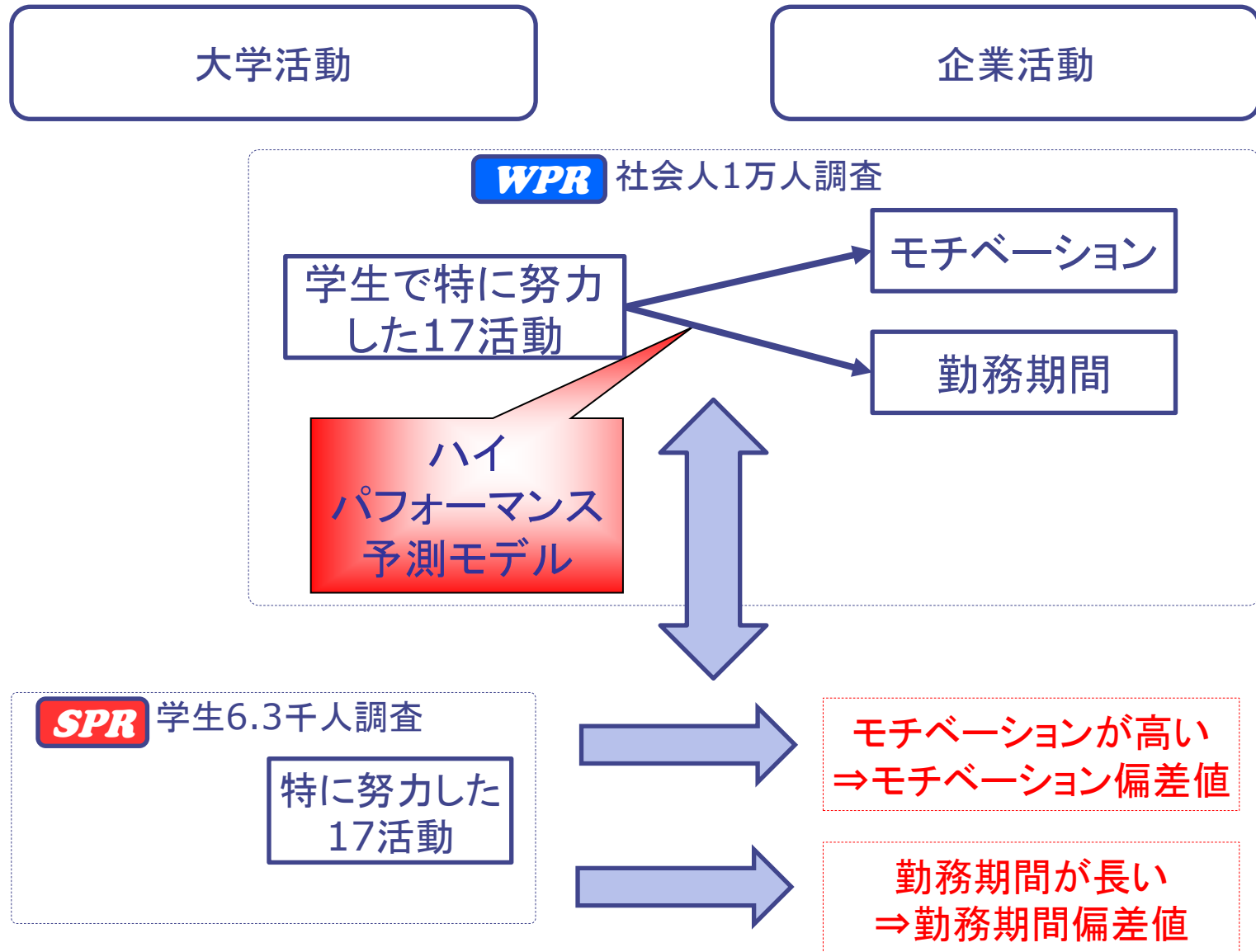
年収は、「学歴」が最大の影響(0.0896^{***})であり、転職回数は -0.0391 ($p=0.1069$)の程度であり、以下の項目の「大学時の活動」の影響の方がある



出典:就業力研究会/三菱総合研究所/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備すること(-0.1110)」、「専門分野の知識(0.0816)」、等、何等かな関係はあるものの、統計的な有意性はない。

視点5: WPR,SPR調査結果により、 「高いパフォーマンス＝モチベ×勤務期間」を予測



「高いパフォーマンス=高いモチベ×長い勤務期間」に関する学生個人の分布

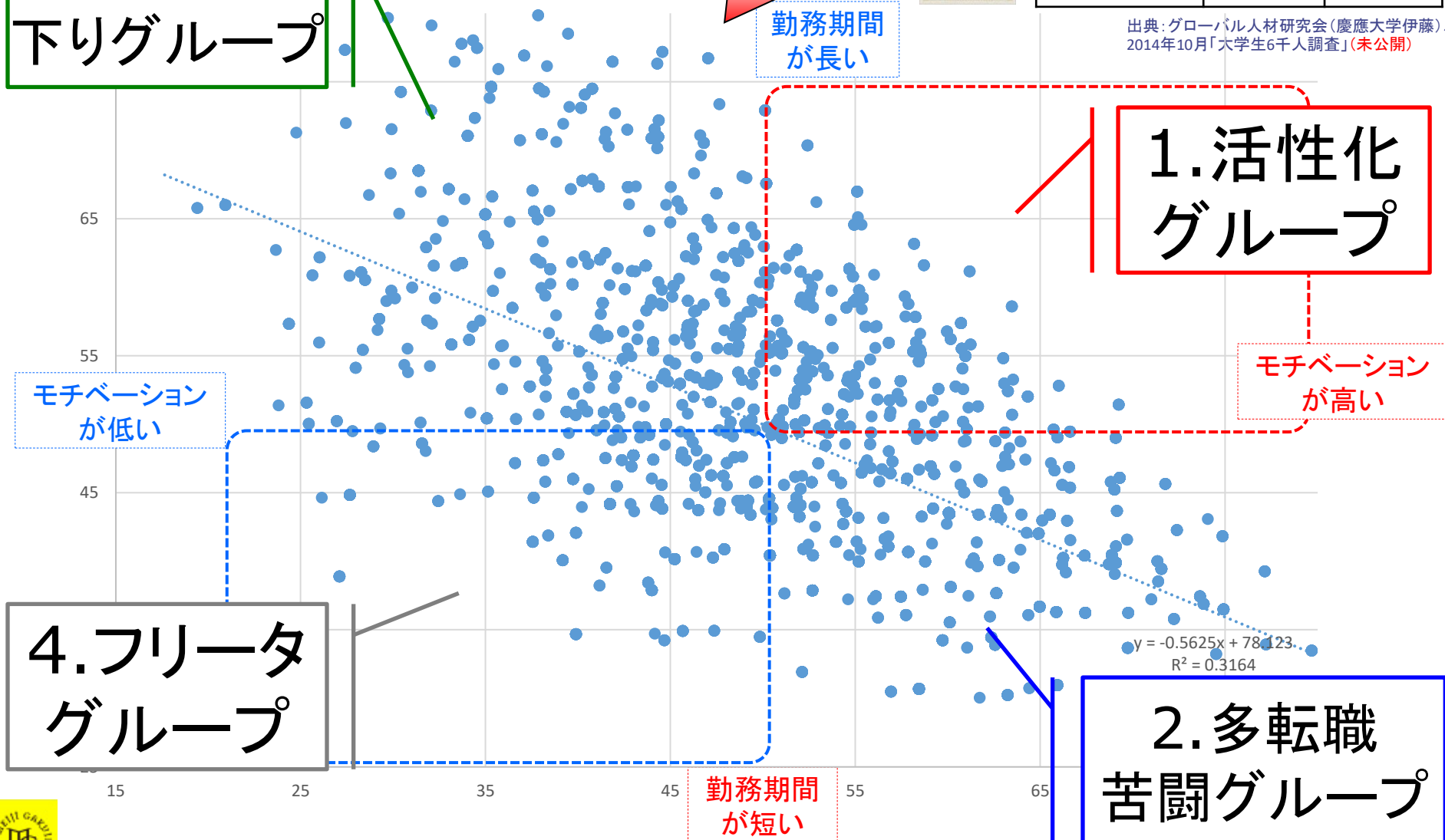
3.会社ぶら下りグループ

皆さんの子供等、大学生はどこですか？



	モチベ低い	モチベ高い
勤務期間長い	30.8%	13.9%
勤務期間短い	21.9%	33.4%

出典：グローバル人材研究会（慶應大学伊藤）、2014年10月「大学生6千人調査」(未公開)



4.フリータグループ

2.多転職苦闘グループ



「高いパフォーマンス=高いモチベ×長い勤務期間」に関する学生個人の分布



	1象限	2象限	3象限	4象限
旧帝大(北海道、東北、東京、名古屋、京都、大阪、九州)、東工大、一橋、早稲田、慶応、上智、東京理科大クラス	14.4%	35.0%	30.5%	20.1%
学習院、明治、青山、立教、中央、法政 明治学院、関西、関西学院、同志社、立命館クラス	16.2%	35.3%	29.1%	19.4%
日大、東洋、駒沢、専修、成蹊、成城、実践女子、大妻女子、共立女子、昭和女子クラス	15.1%	33.1%	30.1%	21.7%
大東文化、東海、亜細亜、帝京、国士舘、國學院、摂南、神戸学院、追手門学院、桃山学院クラス	14.2%	31.4%	32.1%	22.4%
地方国立大(旧帝大を除く)クラス	13.3%	35.0%	30.2%	21.5%
医科歯科系単科大	10.7%	39.6%	20.8%	28.9%
その他	12.1%	30.8%	33.3%	23.8%
平均	13.9%	33.4%	30.8%	21.9%

3.会社ぶら 下りグループ

画面のみ

1.活性化 グループ

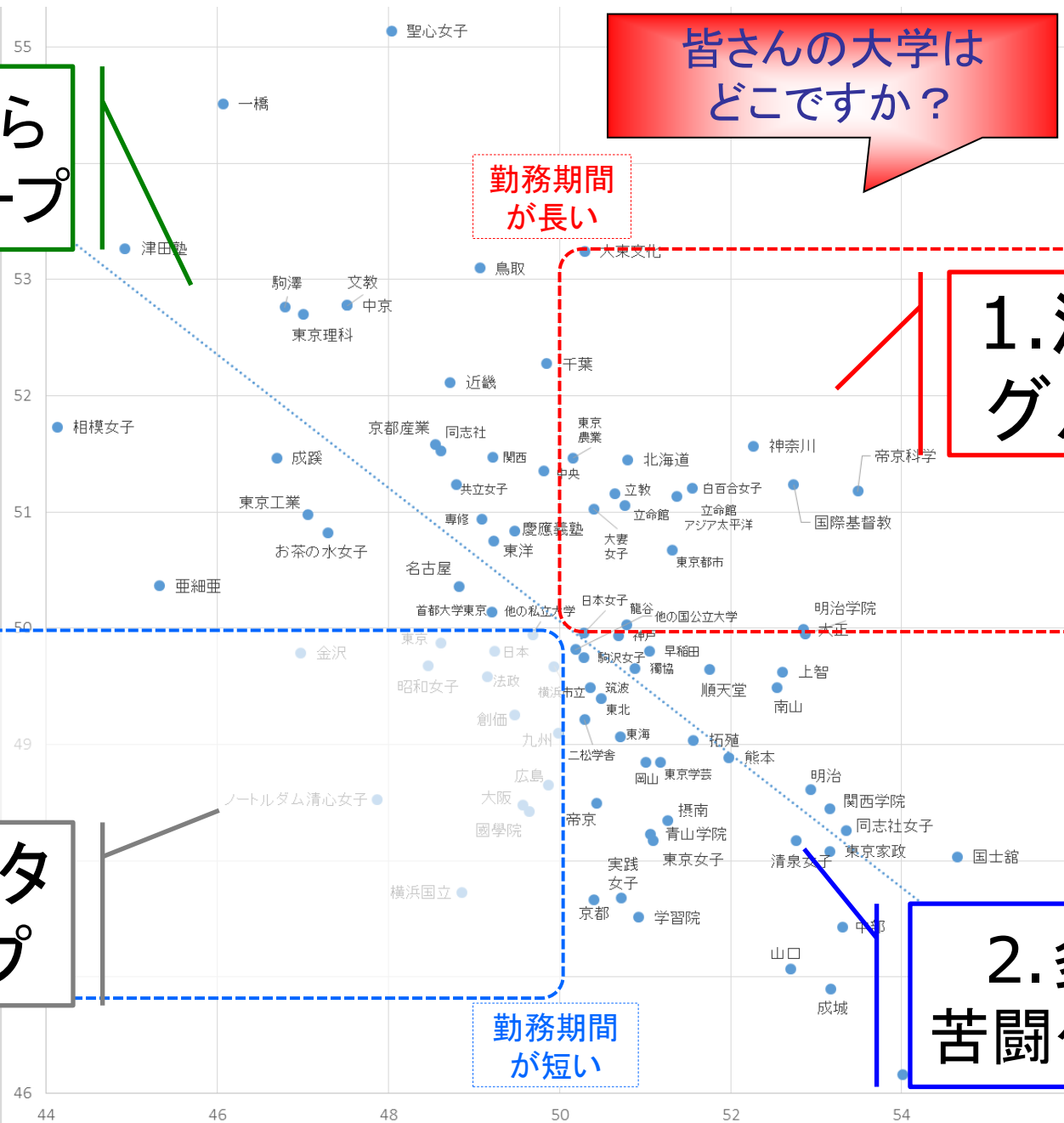
モチベーション
が高い

モチベーション
が低い

4.フリータグループ

勤務期間
が短い

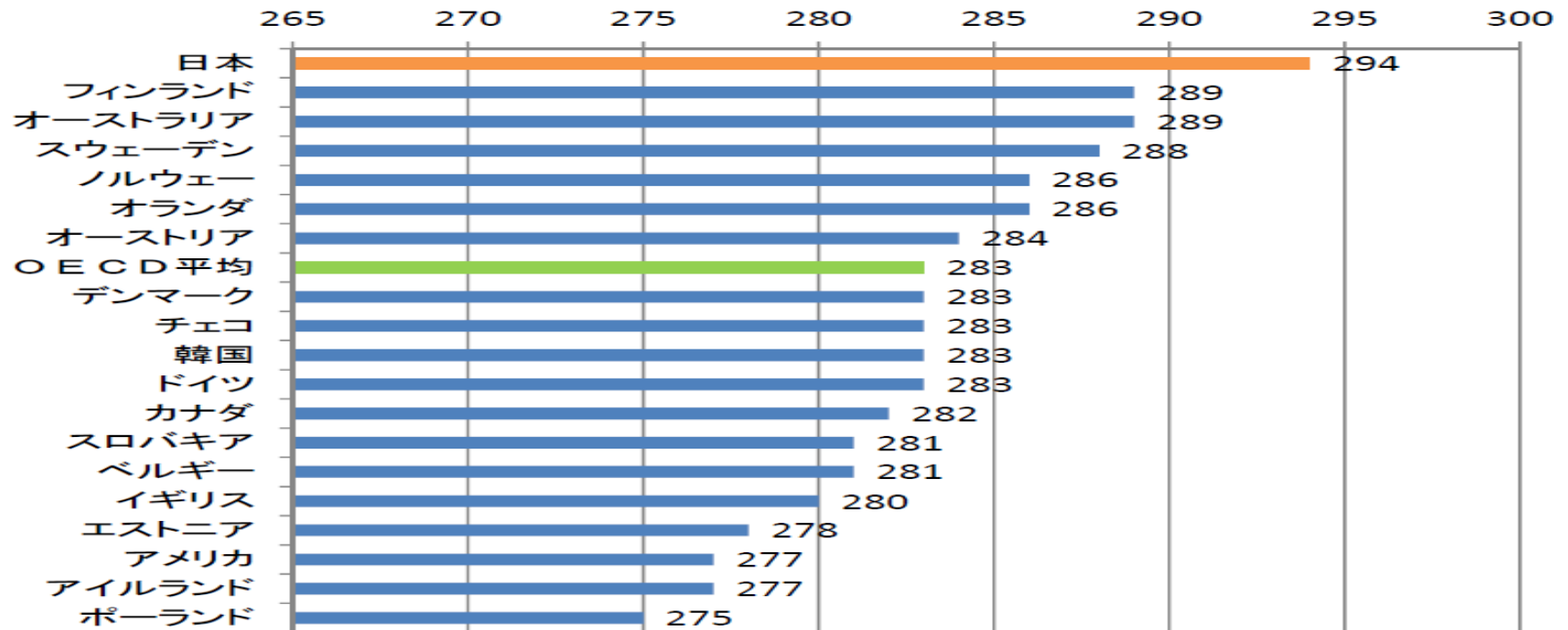
2. 多転職 苦闘グループ



PIAACの能力：日本は？

出典：OECD、「OECD国際成人力調査」調査結果の概要、有効回答数5,173人（日本）、15.7万人（全体で24か国）

図 7. ITを活用した問題解決能力の平均点の分布（16～65歳）

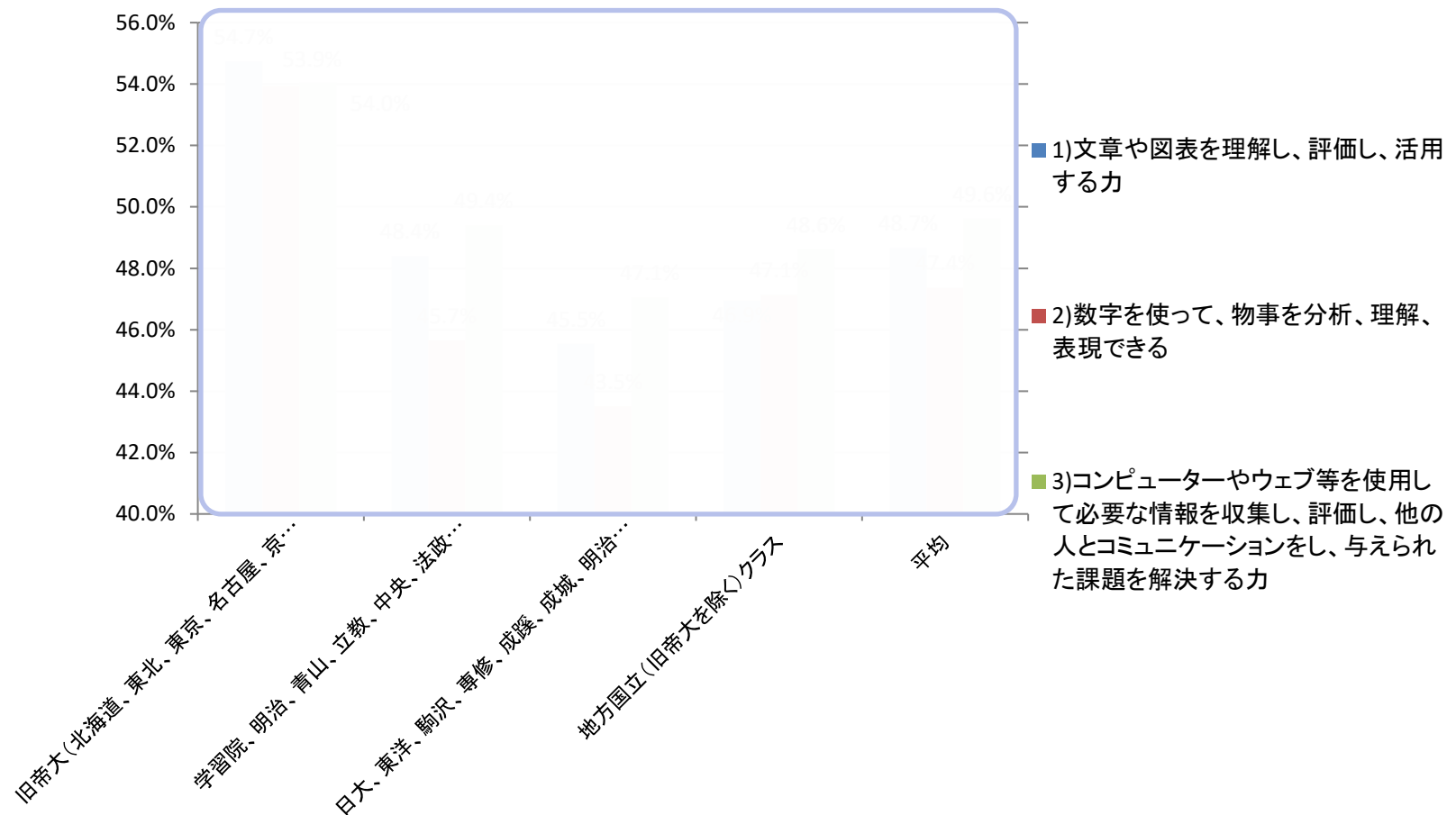


(注) ITを活用した問題解決能力の平均得点は、PIAACのデータを元にコンピュータ調査解答者を母数として国立教育政策研究所が算出。
なお、本表にロシアのデータは記載されていない。

日本がOECD各国に比べて1位になったPIAAC(国際成人力調査)

学歴別のPIAAC関連能力

出典：三菱総合研究所/就業力研究会、2013年9月、
「卒業後1年から10年目卒業生調査」、有効回答：3182人 **未公表**



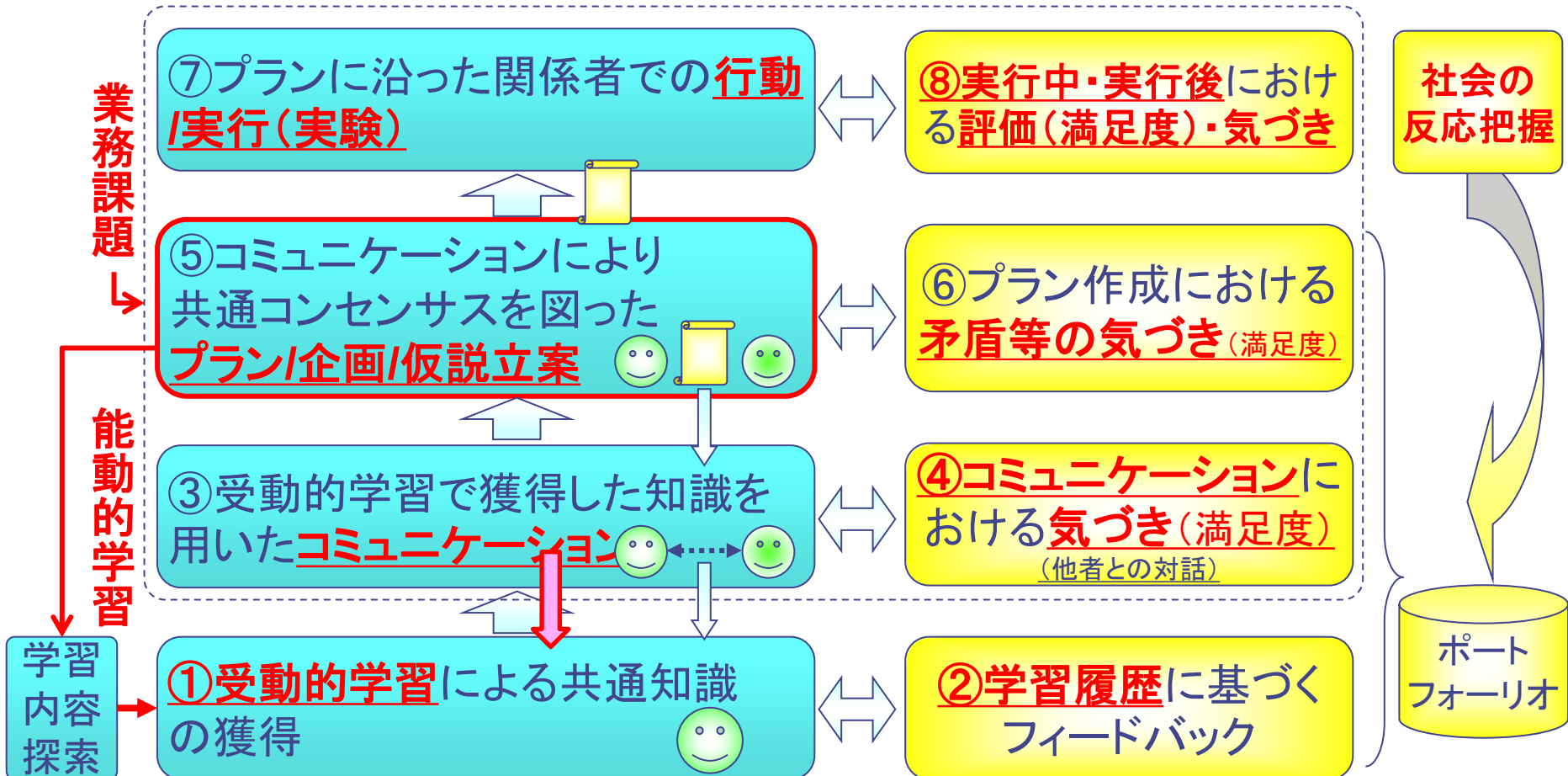
皆さまの大学の卒業生はどうだと思いますか？

参加者の方が所属組織の外部に発信することは御相談下さい。

行動様式：学び直しを習慣化する「能動的学習モデル(拡張版)」

出典:「能動的学習・自律性」に関する調査、早稲田大学
自律的キャリア教育開発研究所、2011年3月

『「能動的学習モデル」の基本版』(米国JameEison)+『行動部分に仮説検証』
⇒受動から能動に及ぶ学習全体にPDCAを導入することで、**持続的・継続的な成長の実感**できる「**拡張版**」に。



ふりかえり

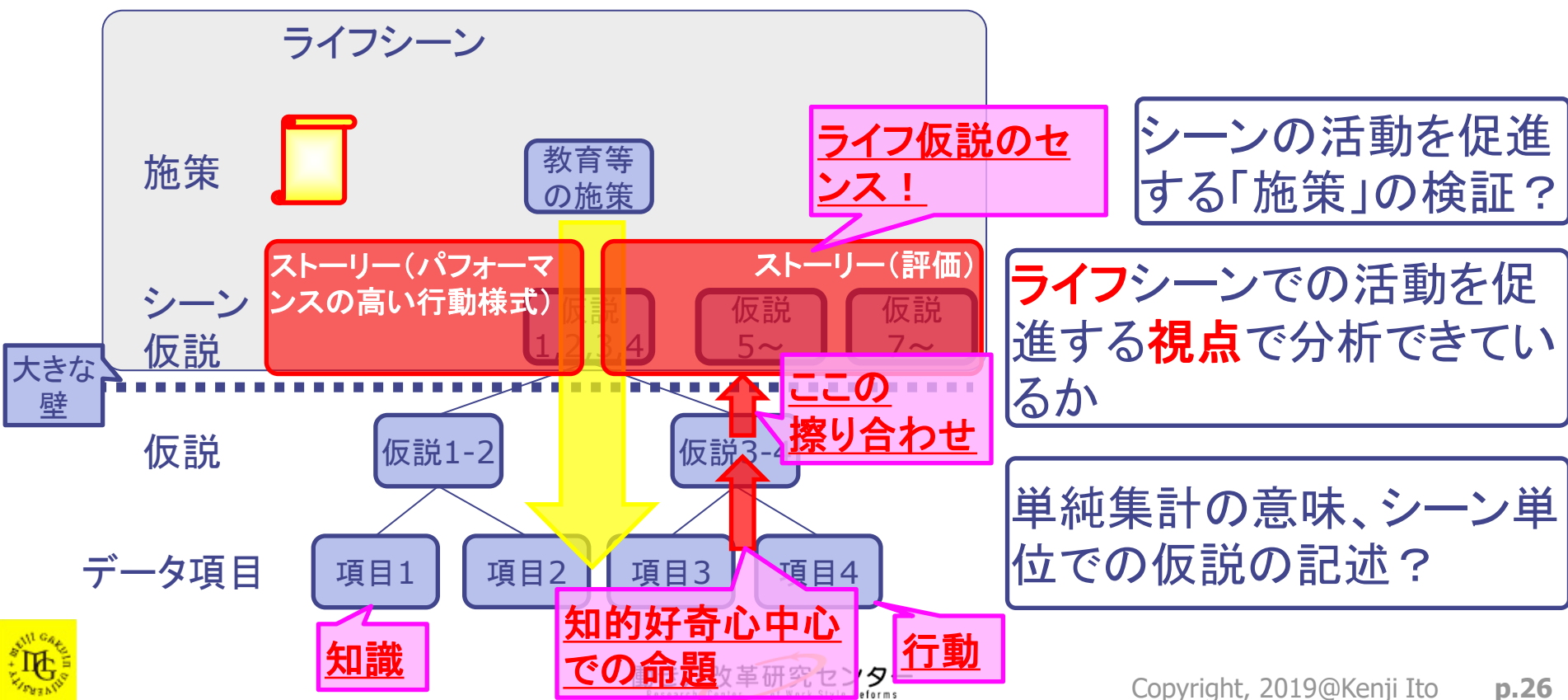


思考様式：個々の項目を活用し、全体としての効果を検証する

参考：働き方改革研究センター、2018年3月

データにより業務改善を実現する
思考プロセス（ホーリスティック思考）

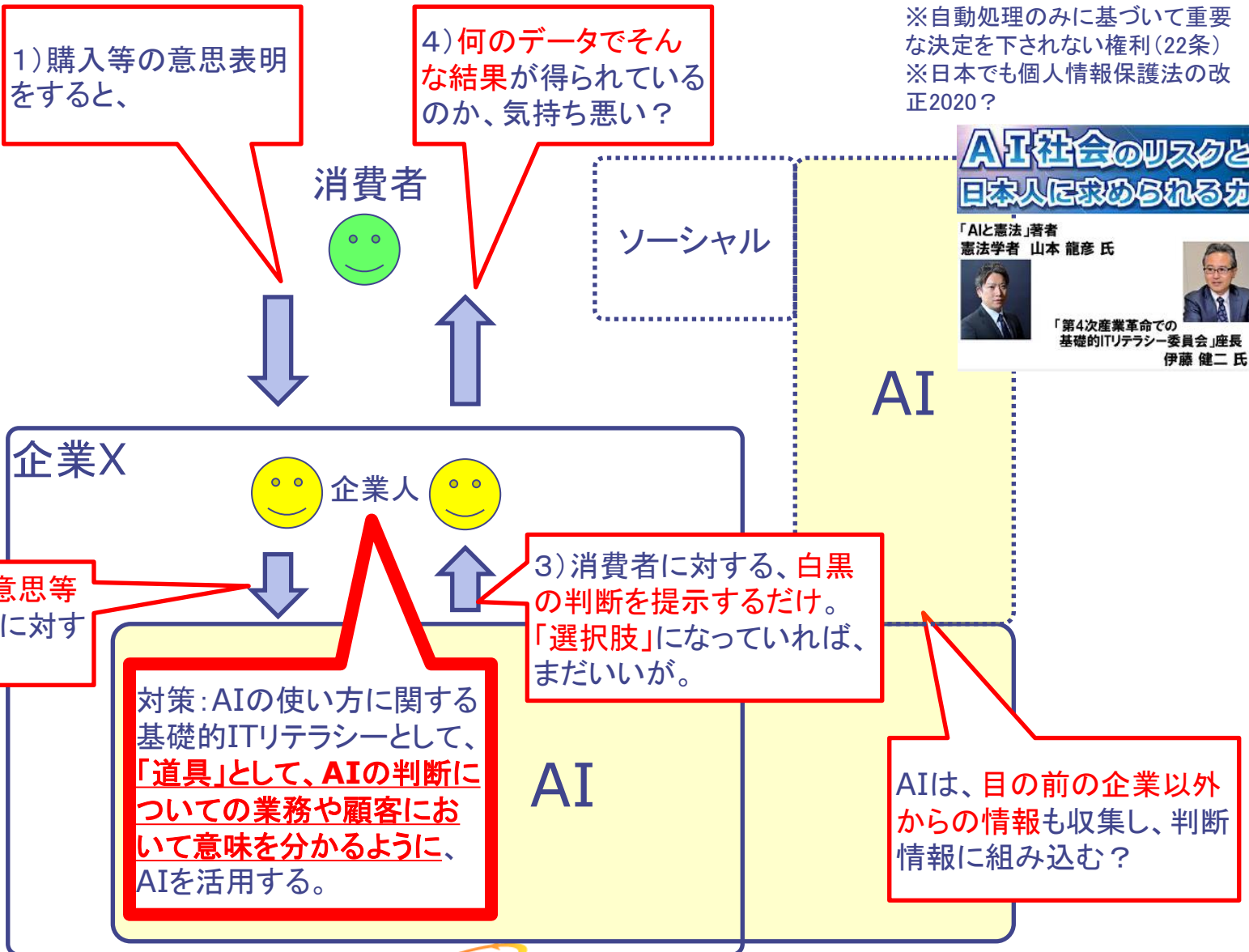
個々の活動項目を調査等によって明らかにしつつ、
ライフシーンでの全体としての効果を促進する教育等の
施策を試行、検証する！



企業でのAIの間違った活用？

AI戦略にある、「倫理綱領」など。
EUのGDPR22条等

※自動処理のみに基づいて重要な決定を下されない権利(22条)
※日本でも個人情報保護法の改正2020？



AI社会のリスクと日本人に求められる力

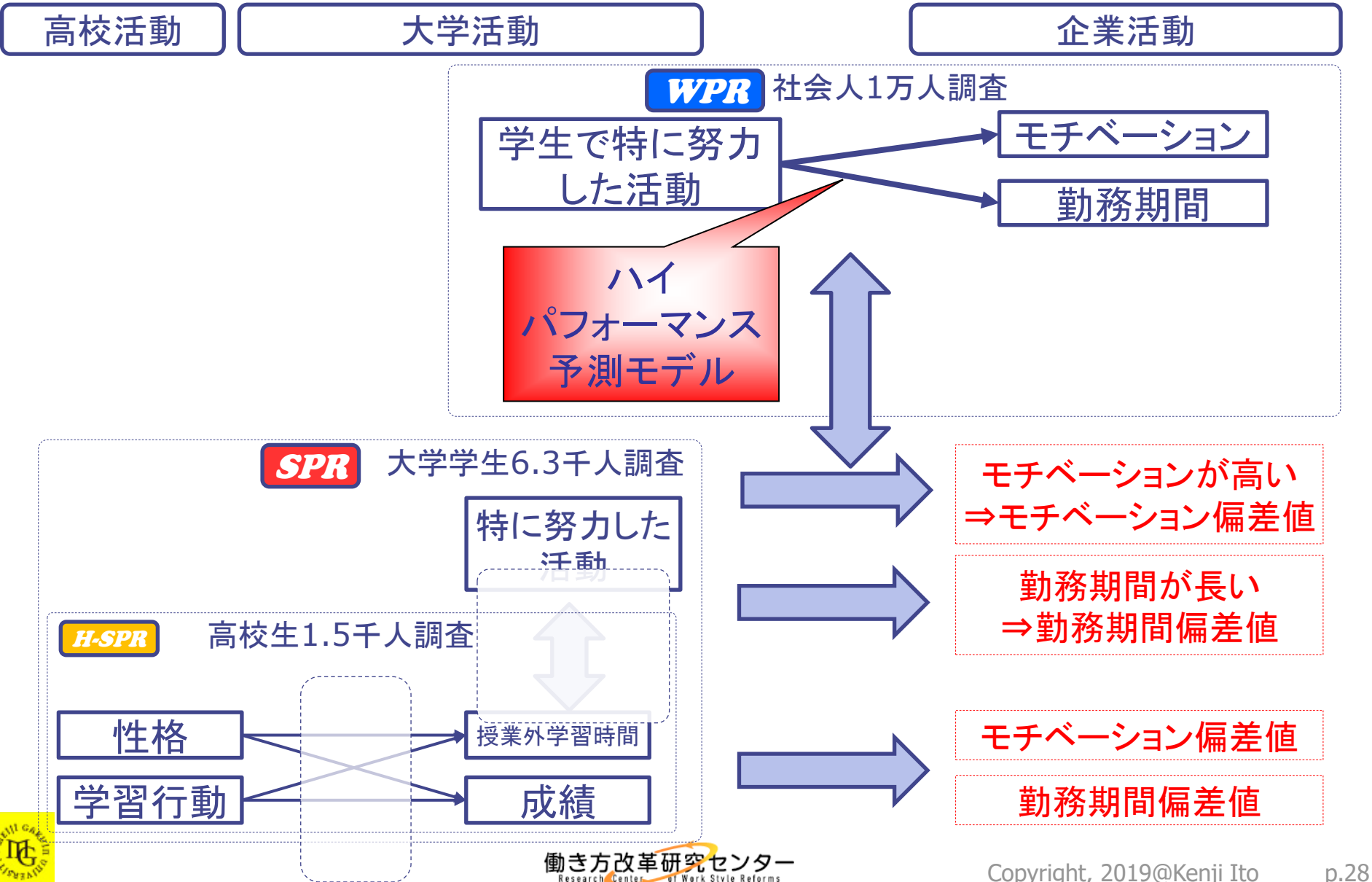
「AIと憲法」著者
憲法学者 山本 龍彦 氏



「第4次産業革命での基礎的ITリテラシー委員会」座長
伊藤 健二 氏



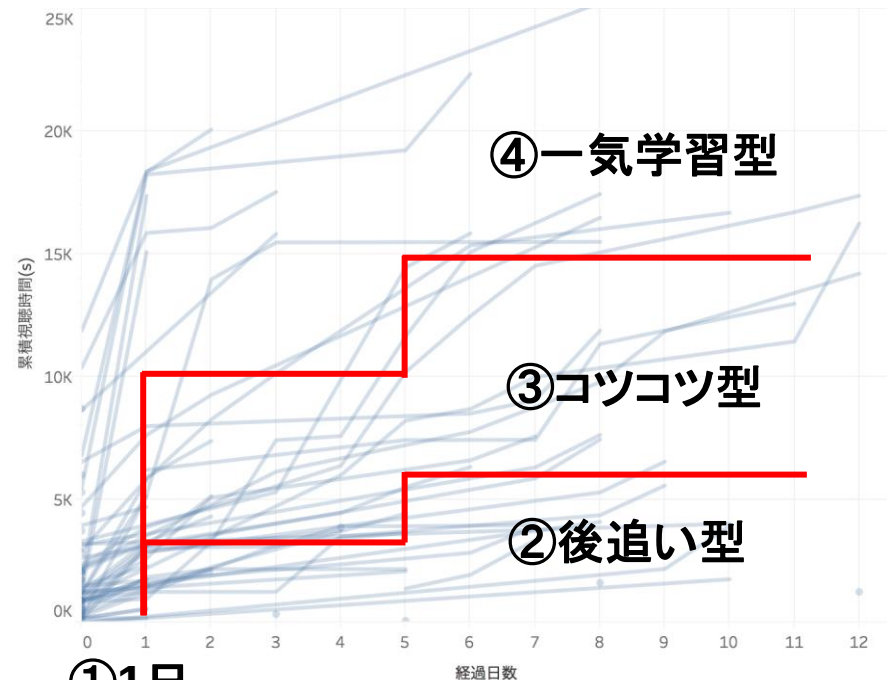
参考: SPR調査結果で、大学時代に授業外学習時間の長い人の高校活動



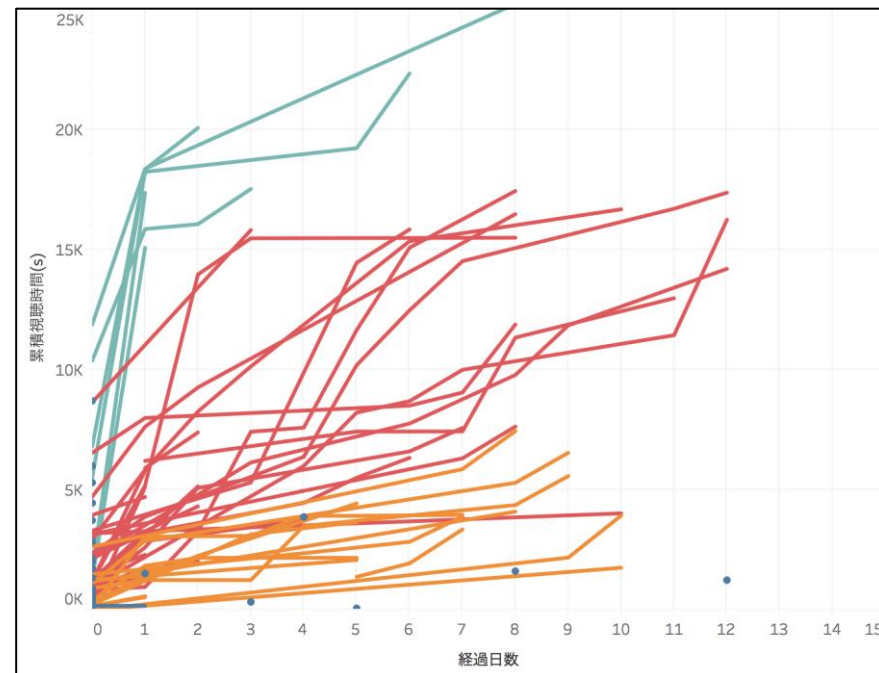
Ⅱ.ラーニングアナリティクスにより浮き彫りになってくること？
⇒ディープフィードバック？

eラーニングの4タイプ、60パターン

学習開始からの経過日数(日) x 総視聴時間(秒)



①1日
終了型

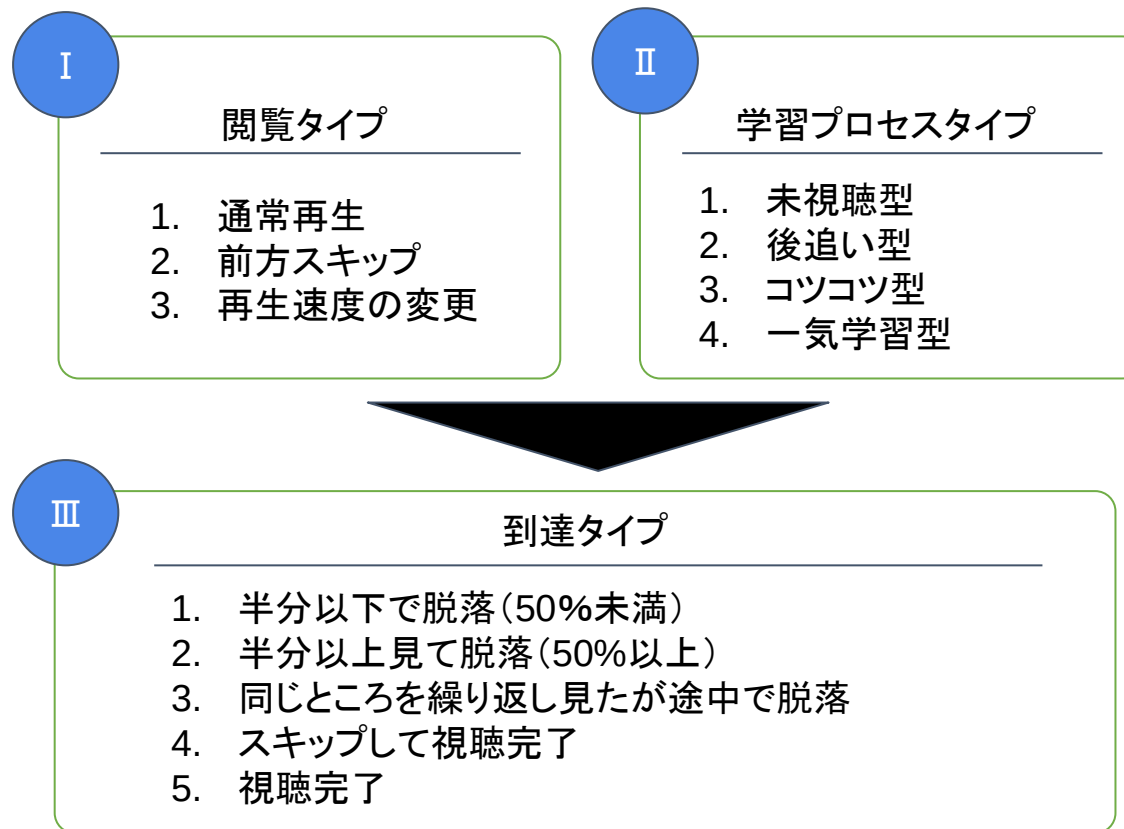


皆さまの学習タイプはどれですか？

経過日数、修了状況を含め、60パターンで考えてみてみると、
どうですか？

非構造化データの分析アプローチ：3分析による、 $3 \times 4 \times 5 = 60$ タイプ

動画の視聴ログからユーザーごとに「閲覧タイプ」「学習プロセスタイプ」「到達タイプ」をタグ付けし、視聴行動の傾向と、MDAや年収、経験年数などとの関係を分析する。



MDAから見る学習プロセスタイプの解釈

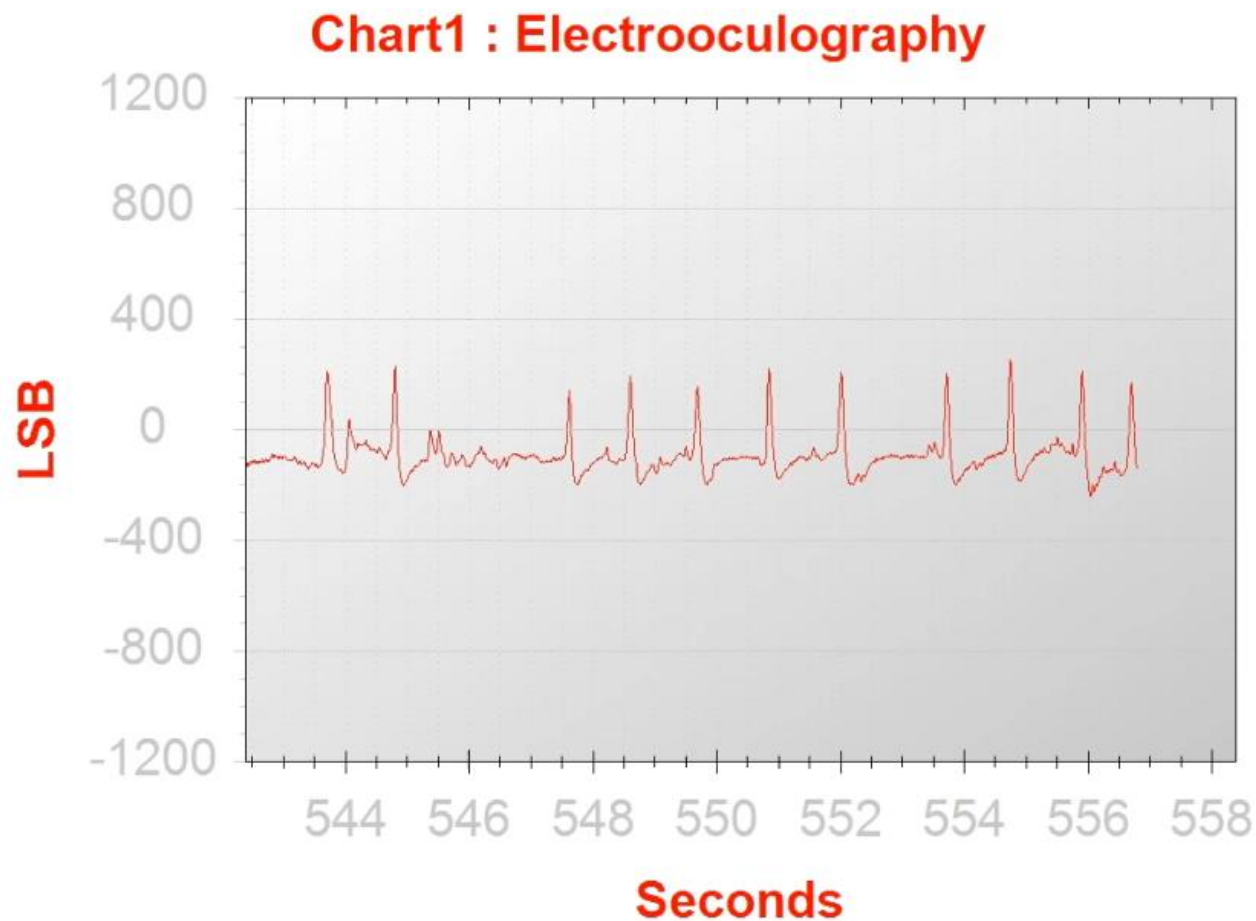
学習プロセスタイプでは
MDAを比較すると大きな
特徴はない。

ただし、「目標は定量的で明確である」
「以前からの自分の希望する職種で
ある」の2つの項目のみに関して一気
学習型は統計的に有意に小さいスコ
アを取っていた。

MDA内容	学習プロセスタイプ				MDA内容	学習プロセスタイプ			
	未視聴型	後追い型	コツコツ型	一気学習型		未視聴型	後追い型	コツコツ型	一気学習型
今の仕事はやりがいがある					周囲に頼りにされていると感じる				
仕事を通じて成長していると感じる					自由な裁量がある仕事を任せてもらえる				
会社のために頑張りたいと思う					目標は定量的で明確である				
私に対する評価は適切と感じる					組織の風土が合う				
今の給与は適正である					労働条件に満足している				
仕事とプライベートのバランスがとれている					上長に認められている				
将来も今の会社で働きたい					仕事を通じて社会貢献が出来ていると感じら れる				
知的好奇心が満たされている					エコにつながっていると感じる (地球環境の保護に寄与している)				
雇用の安定が確保されている					自分の個性・適性に合っていると思う				
職場のコミュニケーションが良好である					以前からの自分の希望する職種（仕事内容） である				
会社の理念や方向性に共感できる					今働いている自分はカッコいいと感じる				
職務・責任が年々増大している					今働いていることが将来なりた自分につな がっていると感じる				
会社の福利厚生が充実している					全体的にいまの職場に満足している				

赤枠: 最大MDA値を取るタイプ / 青枠: 最小MDA値を取るタイプ

※ 赤文字: 有意に差が
ある

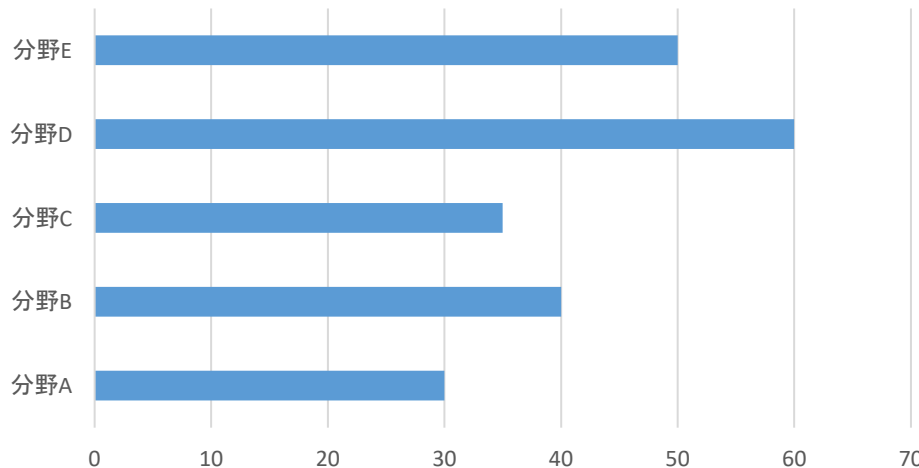


分野毎の集中度の違い？ 集中時間と得点

自分の
得意分野は
何か？

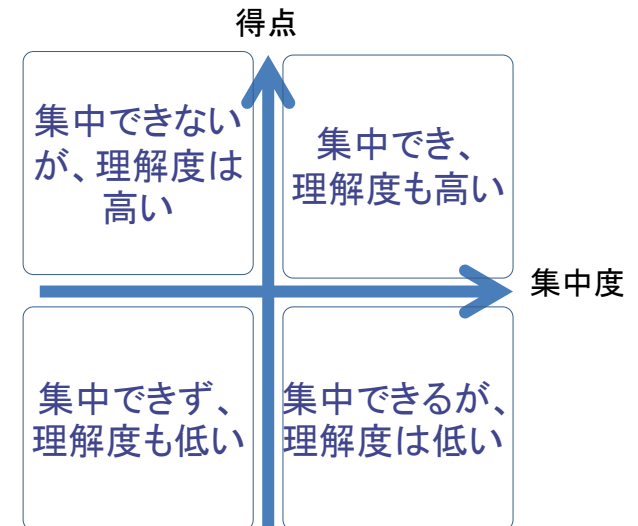
何の分野の
集中時間が長い？

分野別1日内の集中時間

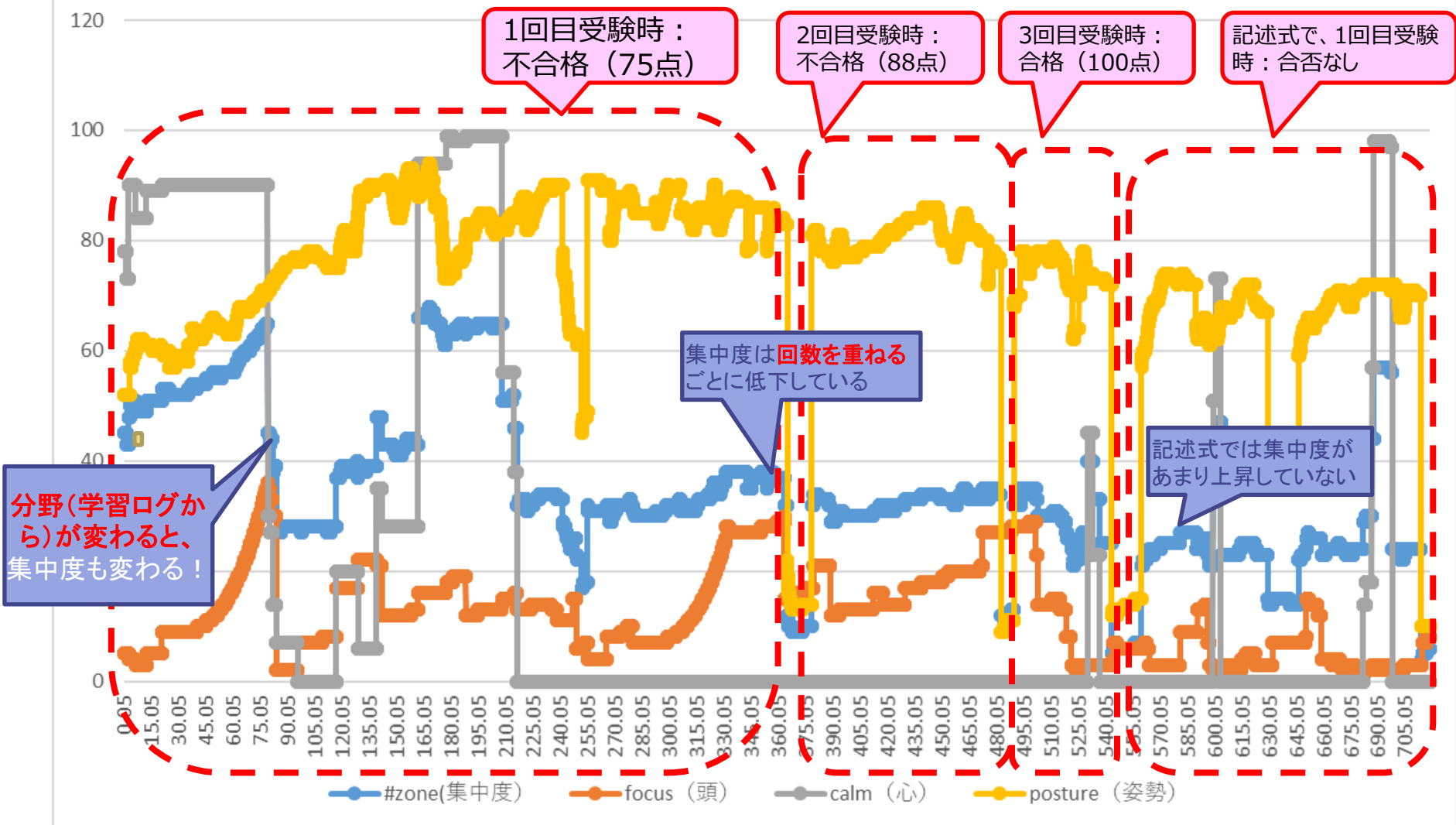


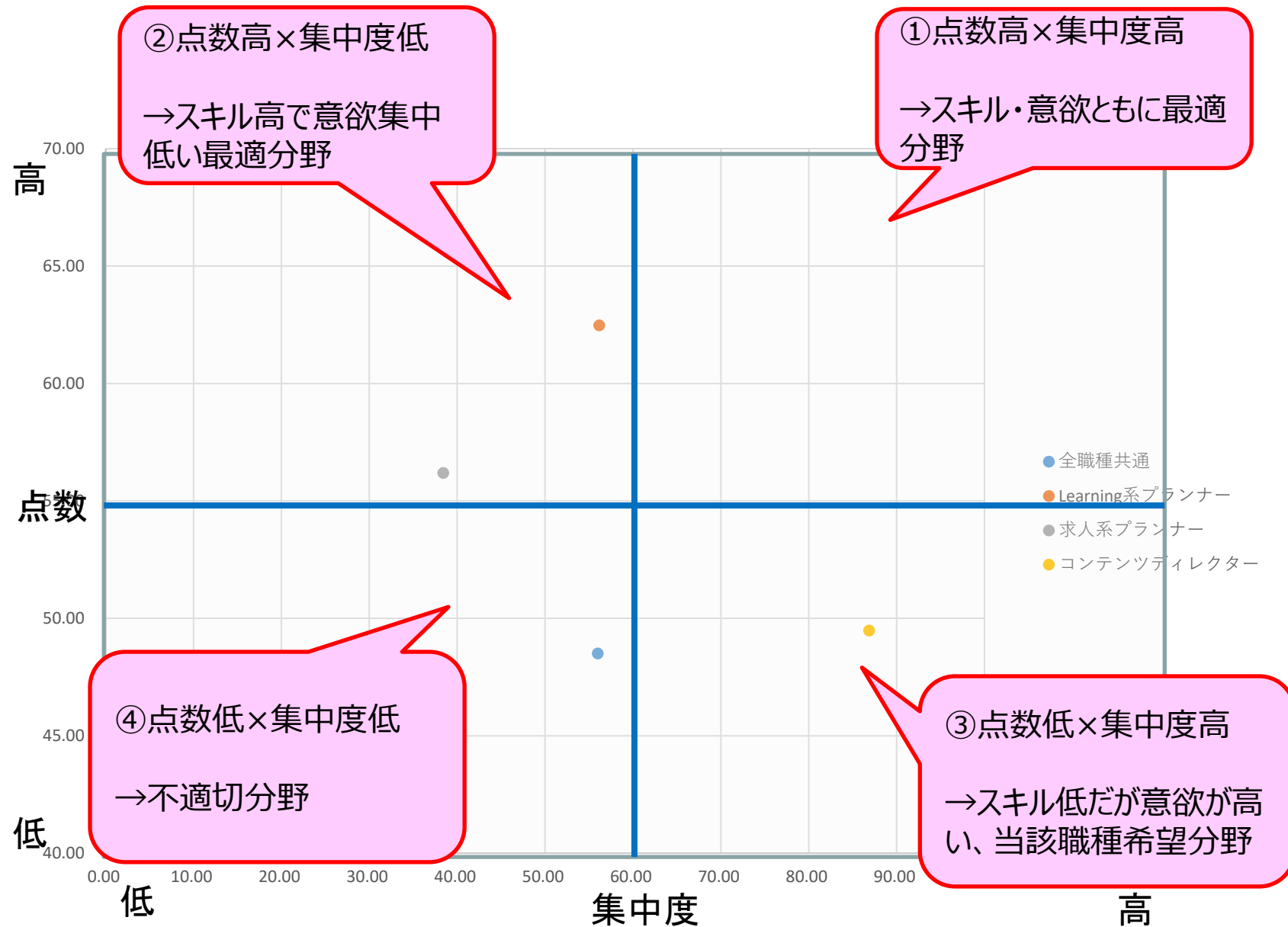
集中できる時間は、
1日4時間程度と言われる

集中度が高い分野は、
得点も高いか？

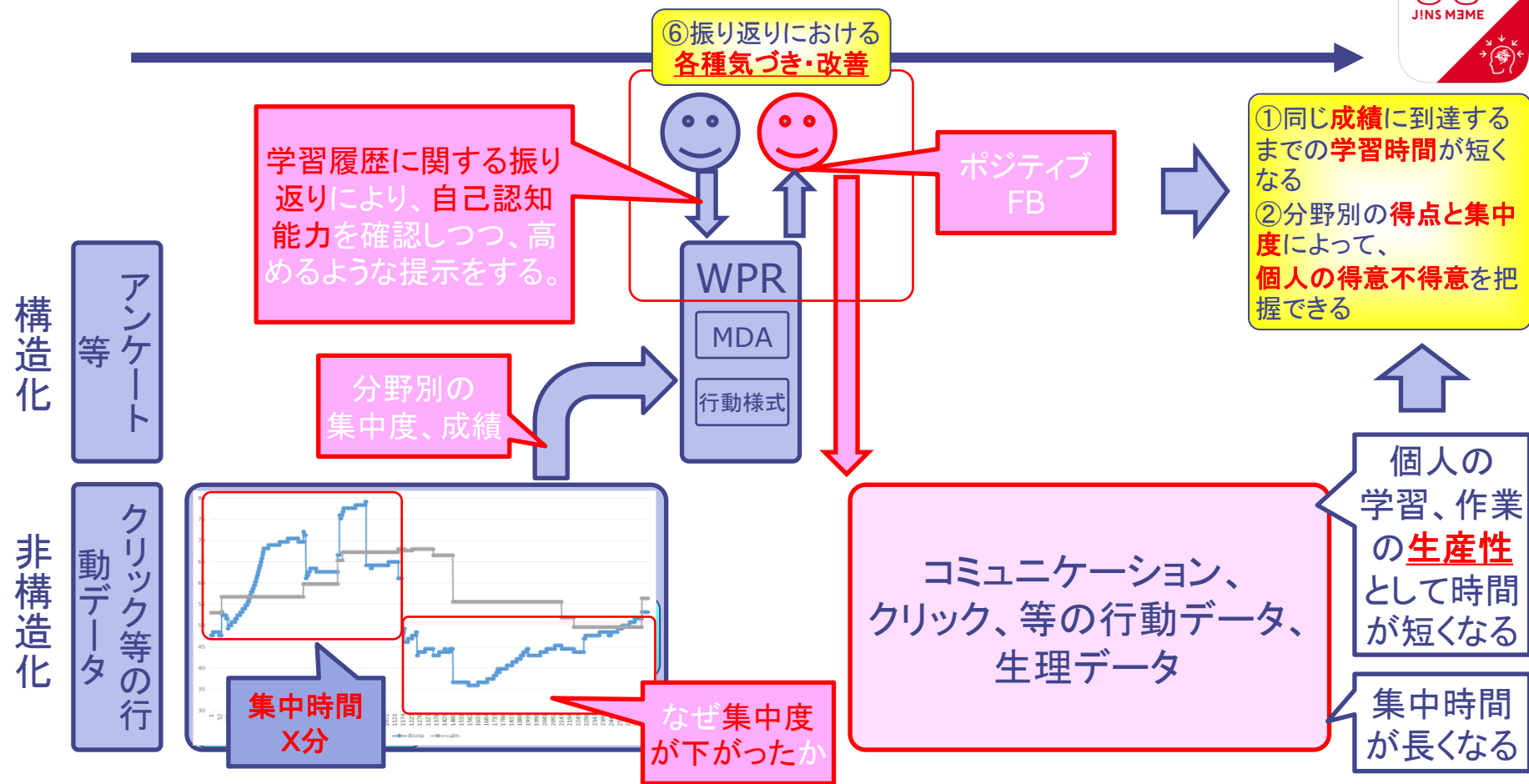


全職種共通クイズ回答時の集中度（クイズ3回回答のち確認テスト1回）





HRビッグデータを用いたフィードバックによる、学習・作業の生産性向上

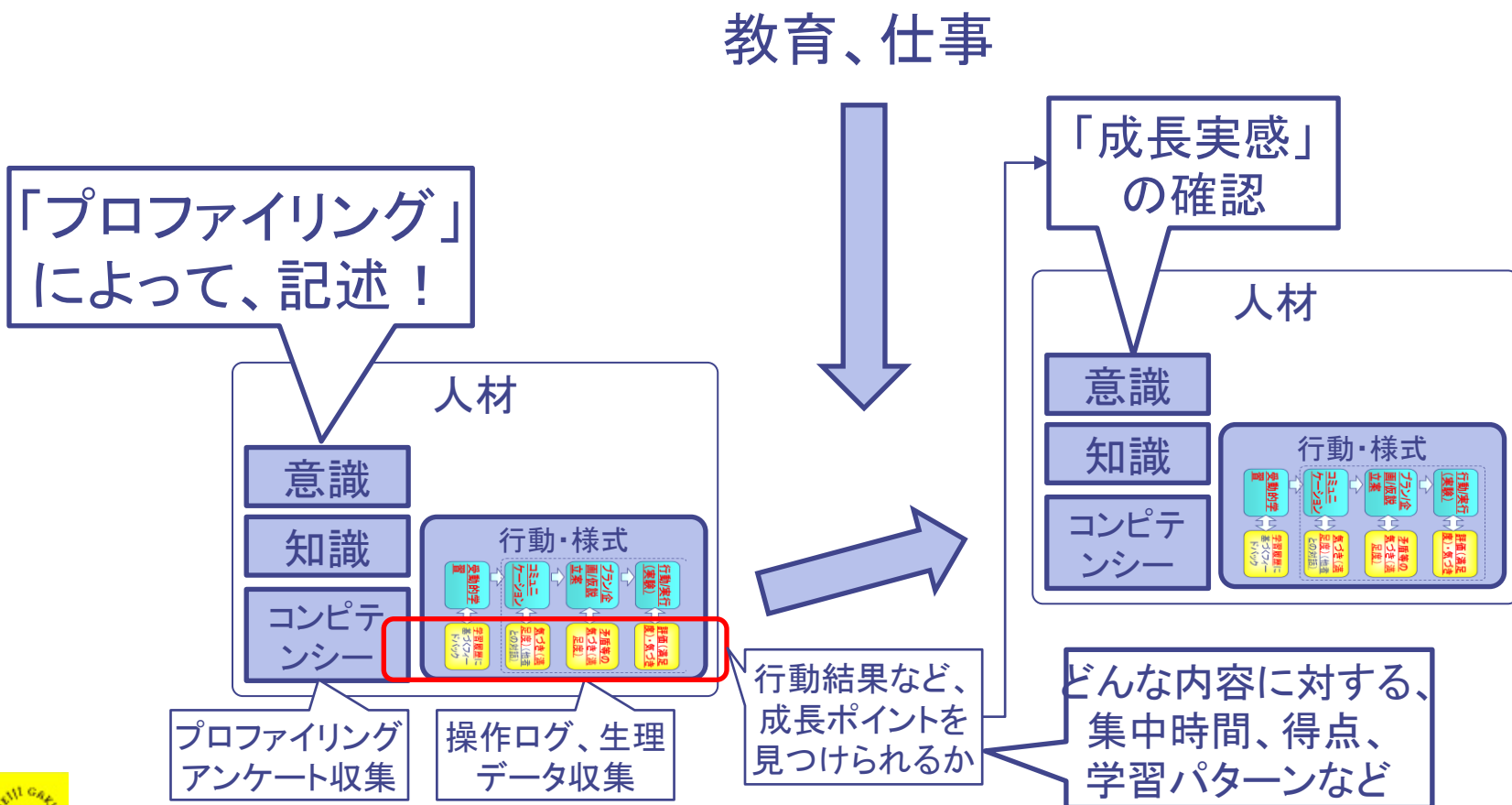


受動的学習、コミュニケーション学習と連動した**ポジティブ**
なフィードバック⇒ディープフィードバック ———— **個人の深い理解に！**

集中時間、
得点など

人の特徴、成長の可能性をビッグデータで可視化、
探索、個人を深く理解し、「**ディープ・フィードバック**」
していけるか。

人の成長の可能性を教育や仕事で探索、喚起できるか！



人の成長、教育に関する、データ種類・モデル

	項目	データ種類	モデル	
人の成長	スキル等の考え方	アンケートデータ	モチベーション、年収の説明モデル	P.7～26
	学習ログ、コミュニケーションログ等	行動データ	60タイプの学習パターン	P.30～32
	心拍数、集中度等のデータ	生理データ	集中度、LMS	P.33
	ディープフィードバック	行動データ×アンケートデータ	ディープフィードバックモデル	P.34～39

Ⅲ.教育の評価は、授業後のアンケート？



e-Learningアワード2017
EdTech特別部門賞 受賞

sension maido を活用した集中度検証 ⇒Teachingスキルの評価

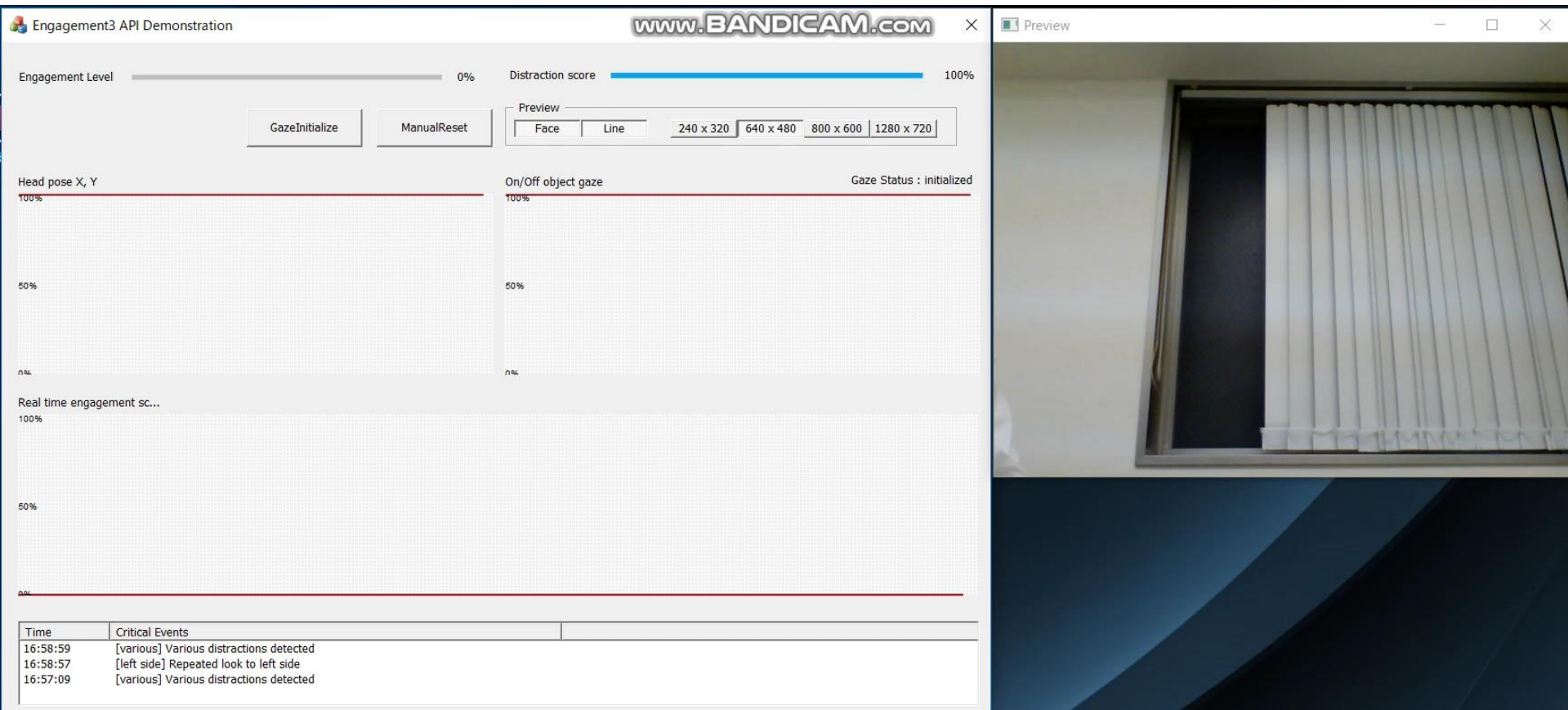


株式会社データミックス
最高執行責任者COO 吉岡 耕児

「sension maido」は、「株式会社ガイ
ア・システム・ソリューション」のソリューション

Sension Maidoのご紹介

Sension Maidoはカメラで人の顔を撮影して、顔の20個以上の特徴点を検出し、顔の角度や動き、大きさなどを測定することで、撮影された人の集中度がわかります。また、顔の動画を保存することなく測定できるため、撮影される人のプライバシーにも配慮したセンサーとなっています。



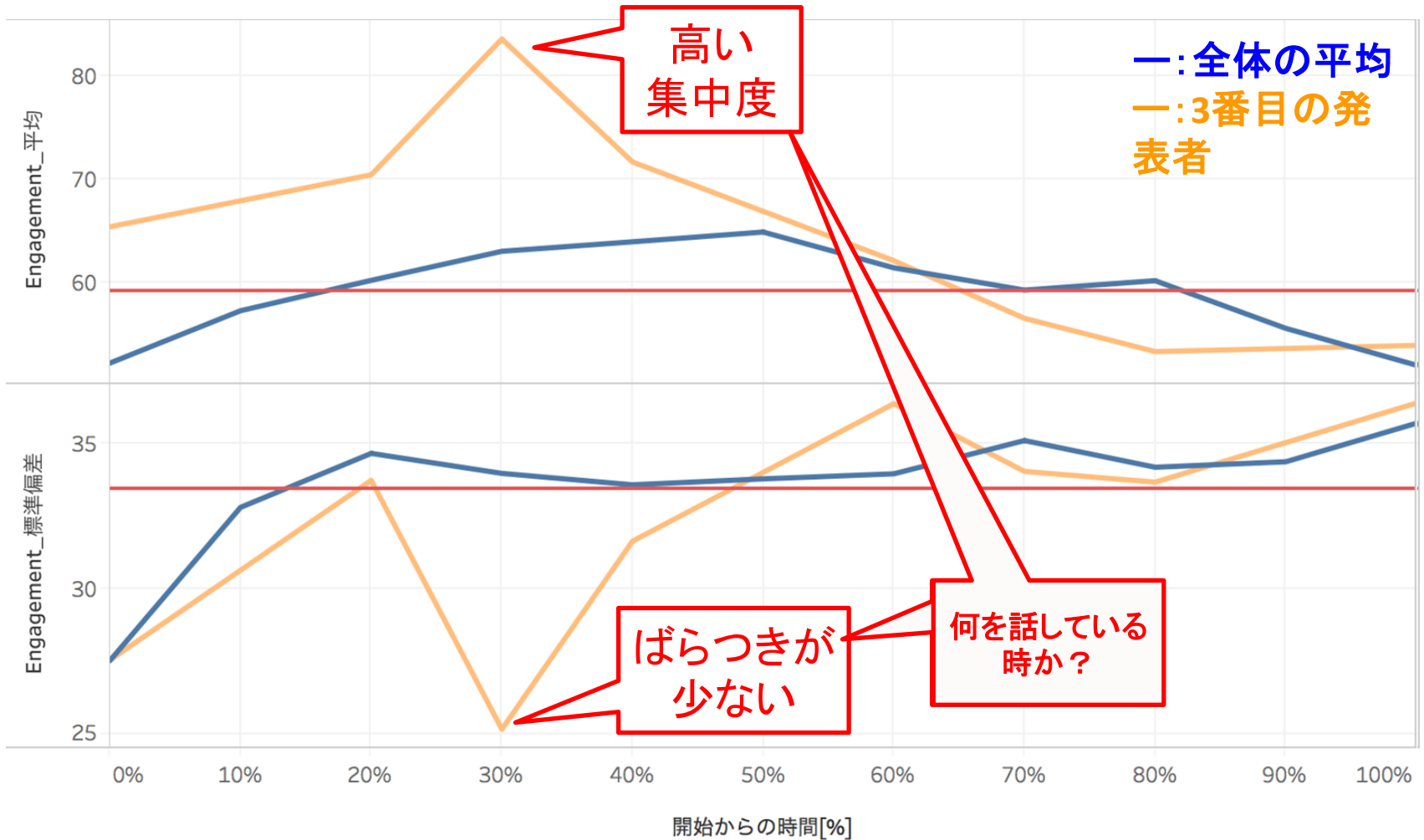
実験に使った教室風景及び測定中のイメージ

実験を行った株式会社ウチダ人材開発センタにおける研修を前から撮影した風景です。測定中のイメージとしては下記画像のようになります。



Engagementの平均と標準偏差の推移①

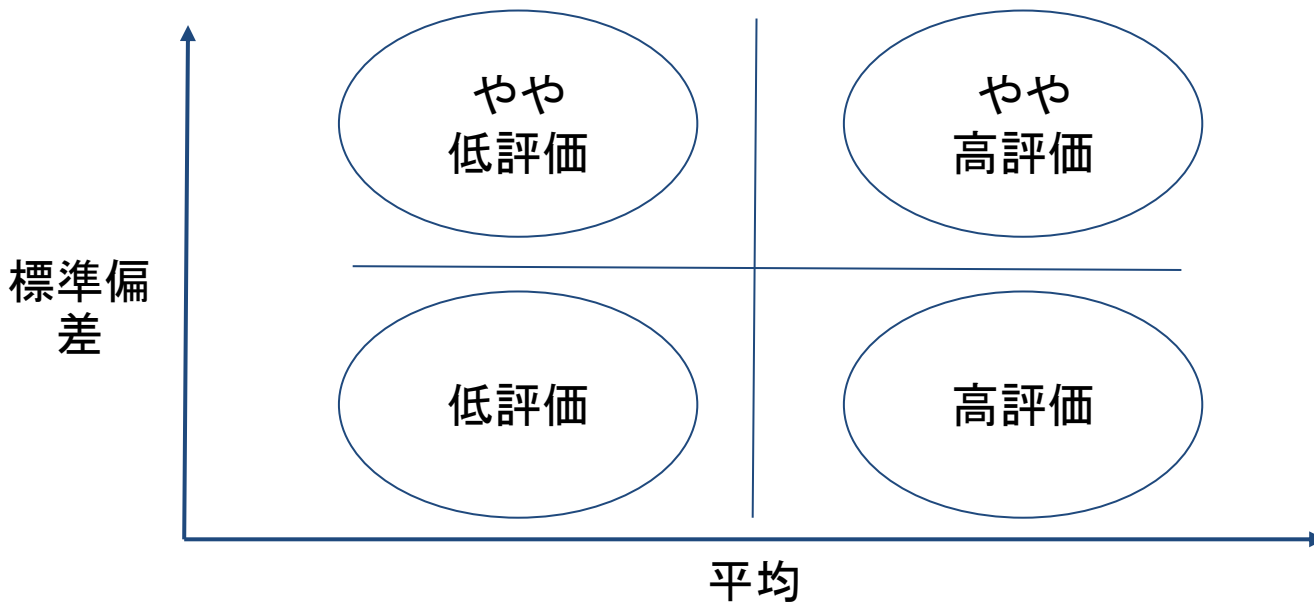
- 全発表者の平均と個人別比較 -



Sensionを使って受講生の講義や プレゼンテーションへの集中度（Engagement）を評価

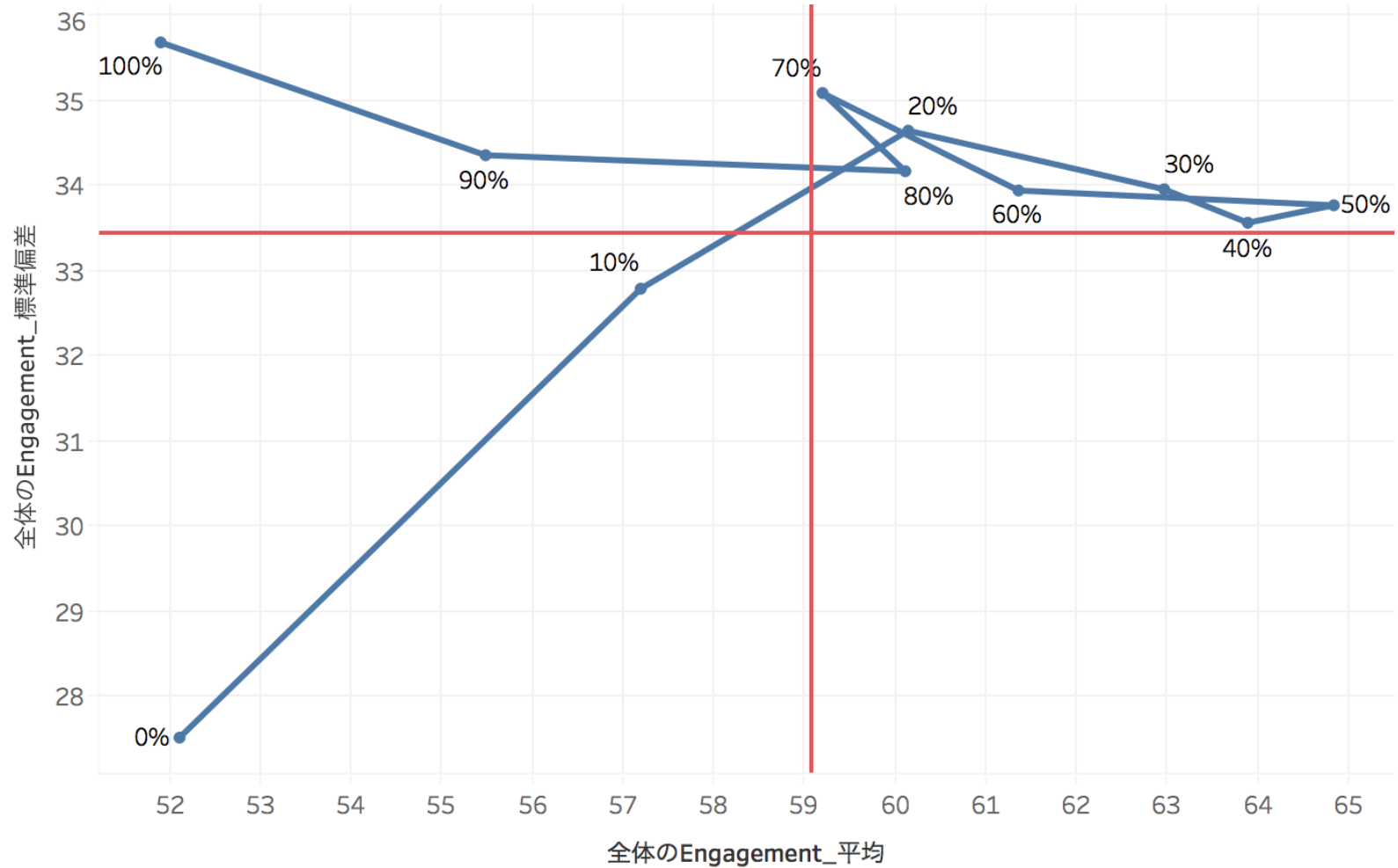
単位時間あたりの集中度の平均と標準偏差により、受講生の集中度を評価します。

- 受講生の集中度の**高さ**
 - ・ 単位時間あたりの集中度の平均
- 受講生の集中度の**ばらつき**
 - ・ 単位時間あたりの集中度の分散



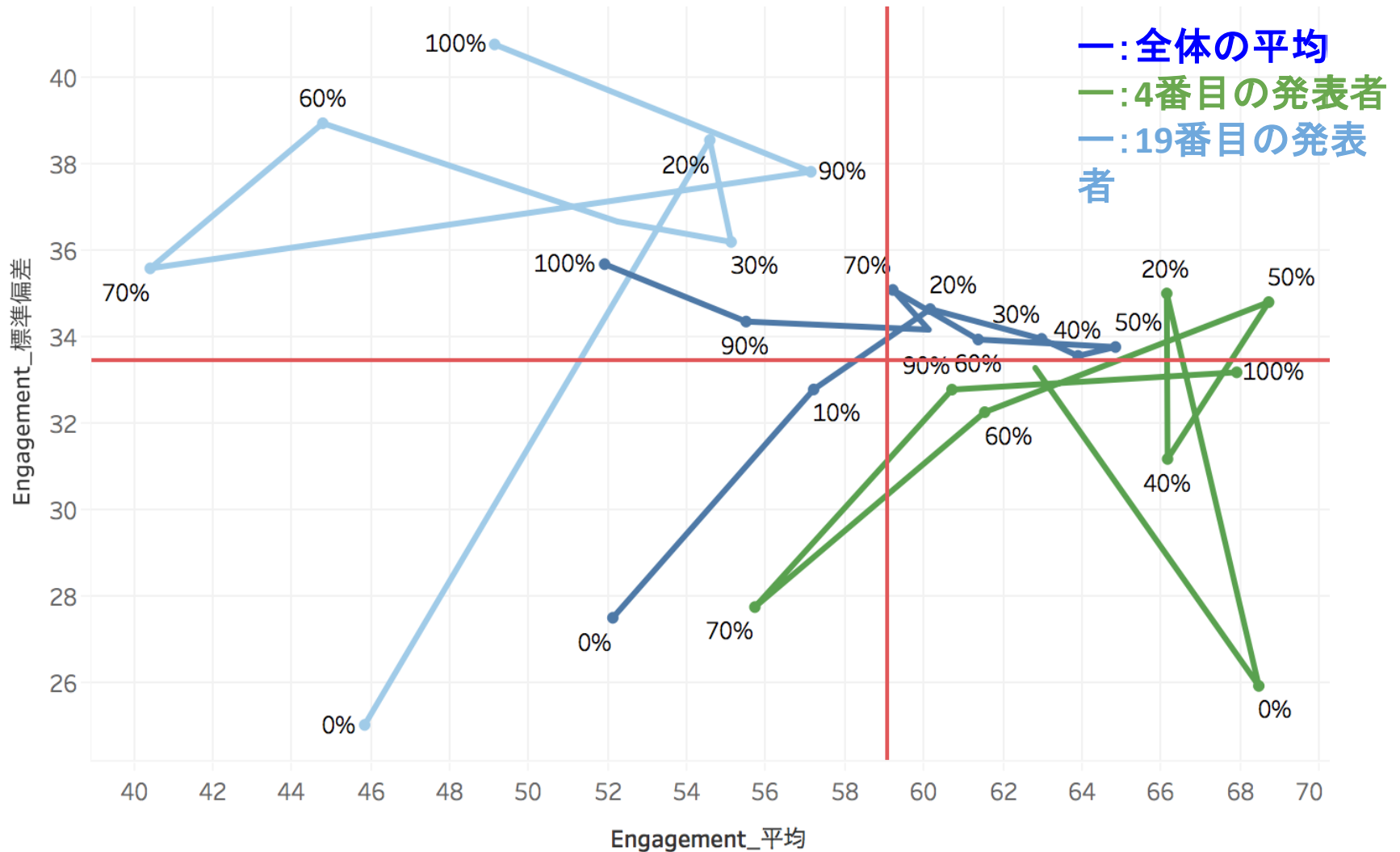
Engagementの平均と標準偏差の推移②

- 全発表者の平均 -

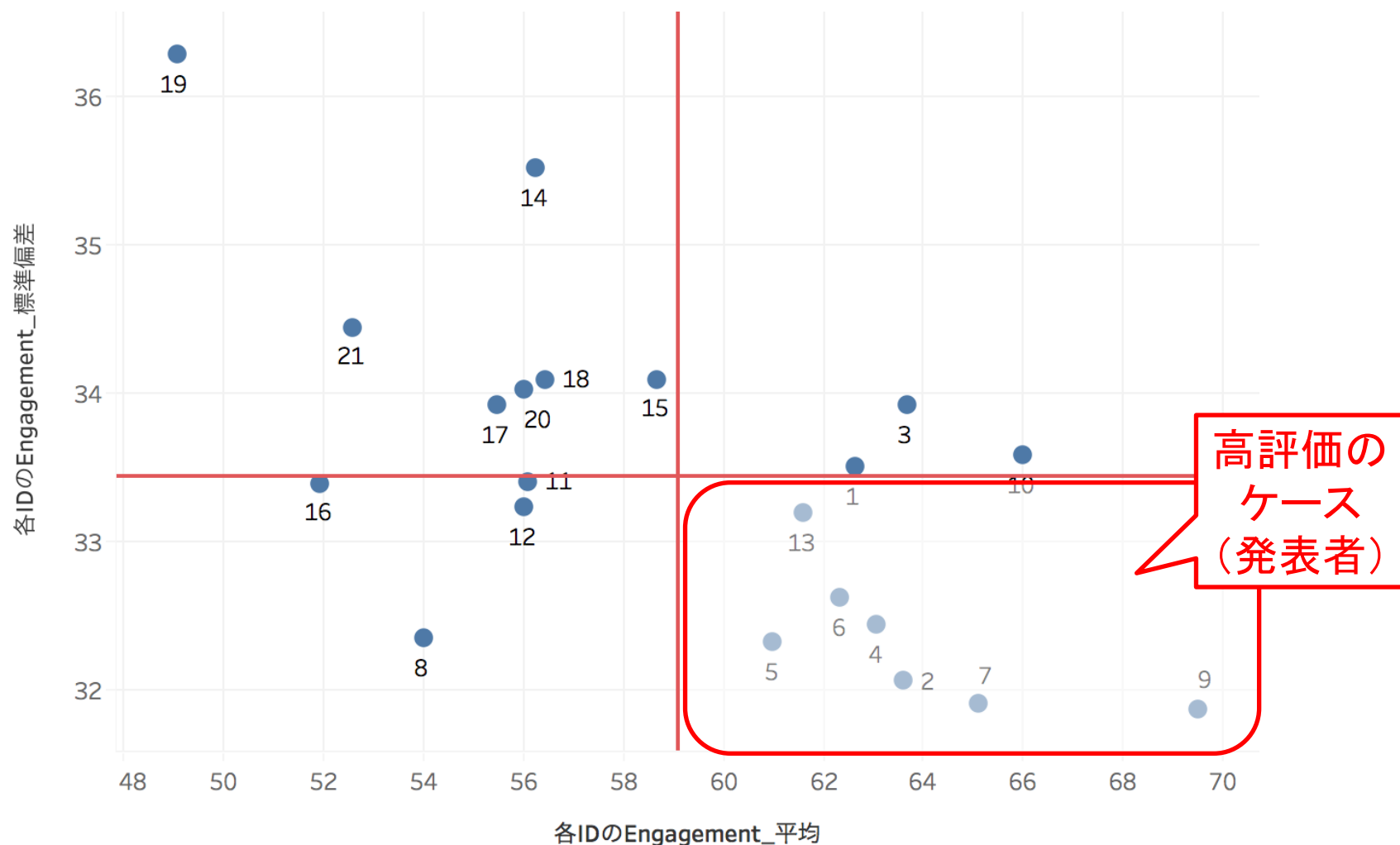


Engagementの平均と標準偏差の推移②

- 全発表者の平均と個人別比較 -



各発表者のEngagementの「平均と標準偏差」の合計値



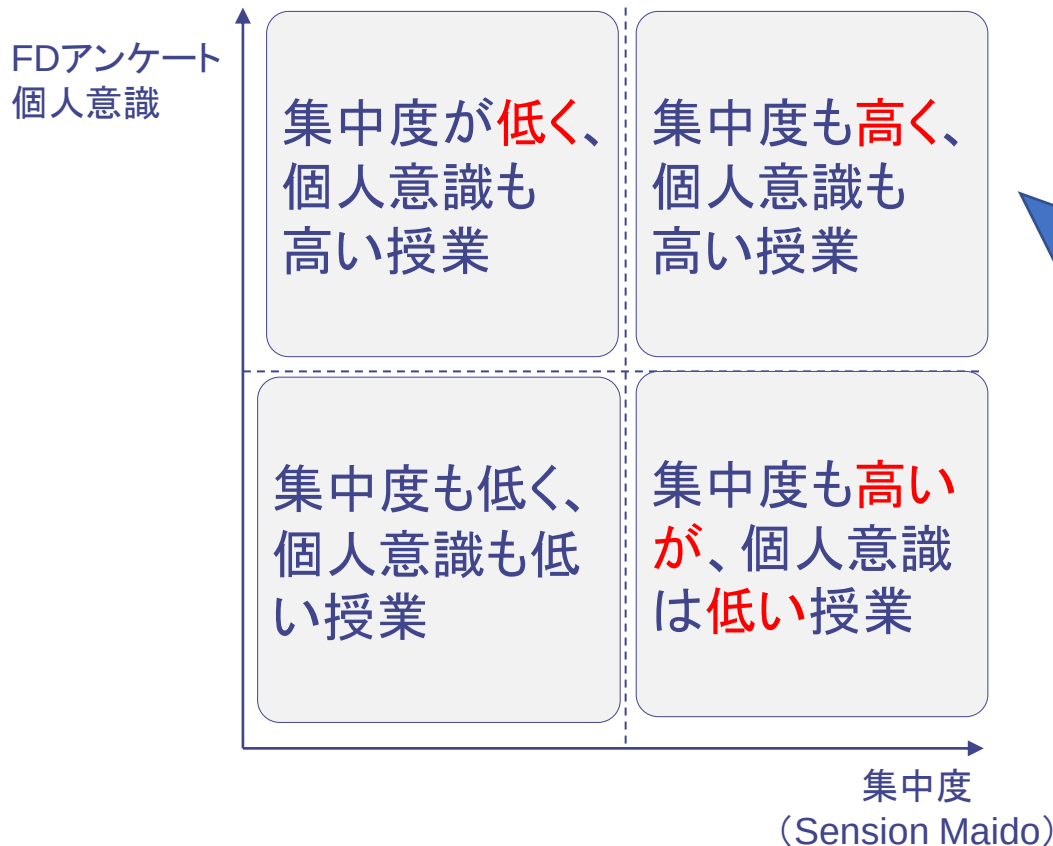
※ 発表者ID毎のEngagementの平均と標準偏差を算出 (ID1が最初の発表者、ID21が最後の発表者)

◆FDアンケート

- 講義後に受講者向けにFDアンケートを実施
- アンケート内容
 1. 一般的な講義アンケートより抽出
 - 教員の声の大きさやスピードは適切でしたか
 - 教員は教室の秩序を維持していましたか
 - 教員は熱意をもって授業の指導に当たっていましたか など
 2. 集中度に関する設問を追加
 - 講義内容に集中できましたか(講義内の集中箇所についても)
など

講師の認定に必要な基準 ③Teaching スキル

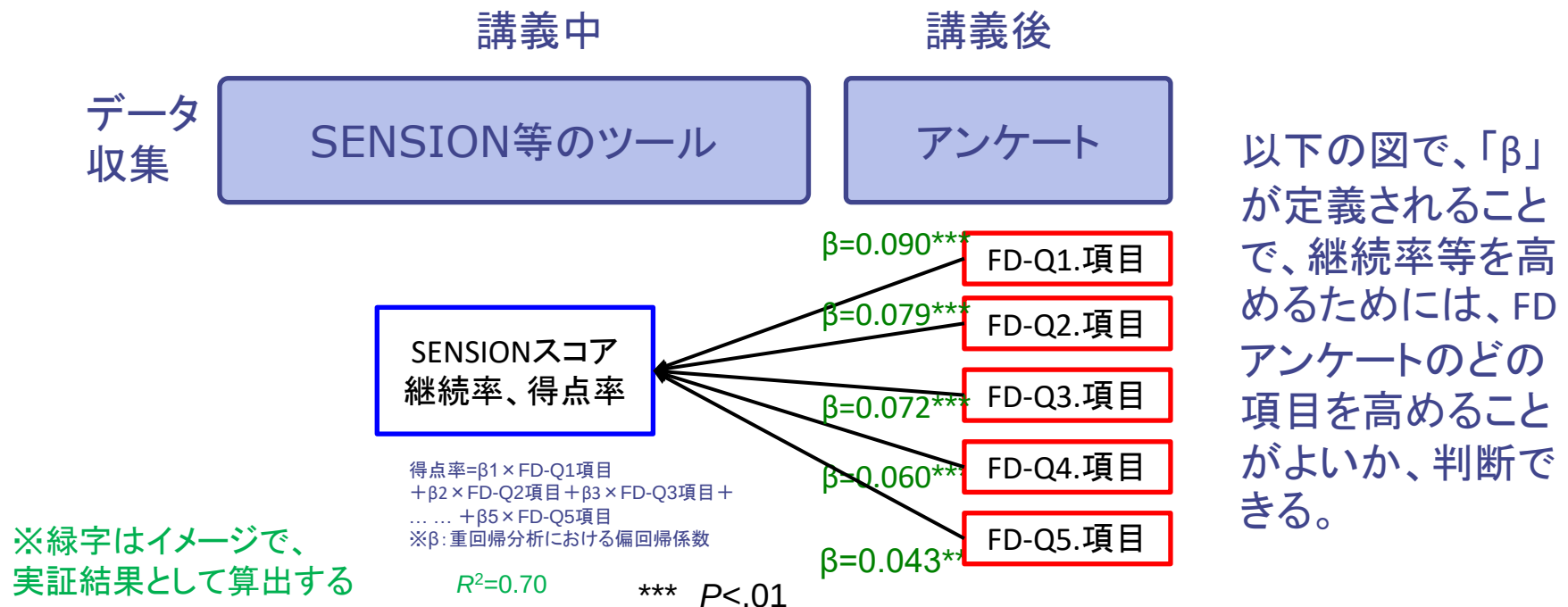
- ◆Sension Maidoを用いた講義内の受講者の集中度
+ FDアンケートによる受講者の講義に対する満足度
によりTeaching スキルを判定



FDアンケートによる講義後の評価だけでなく、Sension Maidoによる講義中の評価で判定

講義中のプロセスも評価した、**精度の高い**FDアンケートへ

第4次産業革命関連等、様々な実務家教員で、「FDアンケート項目・結果」と「Sension Maidoの連続データ結果」の統計的な関連が構築する。(文部科学省事業にて)



「Sension Maido」によるプロセス評価も考慮した、**精度の高い**「FDアンケート」になる！⇒プロセス考慮FDアンケート

IV. 人のプロファイリングは、モチベーションだけではなく、幸福度にも？

自民党さんで、幸福度を以下のように活用していく提言をまとめられ、「骨太の方針」に盛り込むような働きかけ、と記載されています。(2019年2月)

●地方創生等に向けた政策創造塾でも、PB地方創生幸福度調査として、100自治体が入った「幸せリーグ」のガイドラインも参考にし、リクルートさんなどの有識者にも入った委員会で議論しました調査項目(Work Life Happiness: WLH)で、日本最大級の2万人で調査をして、以下5分野でレポートにまとめました。地方創生、リカレント教育、人材、働き方改革等の政策の中で検討されています。

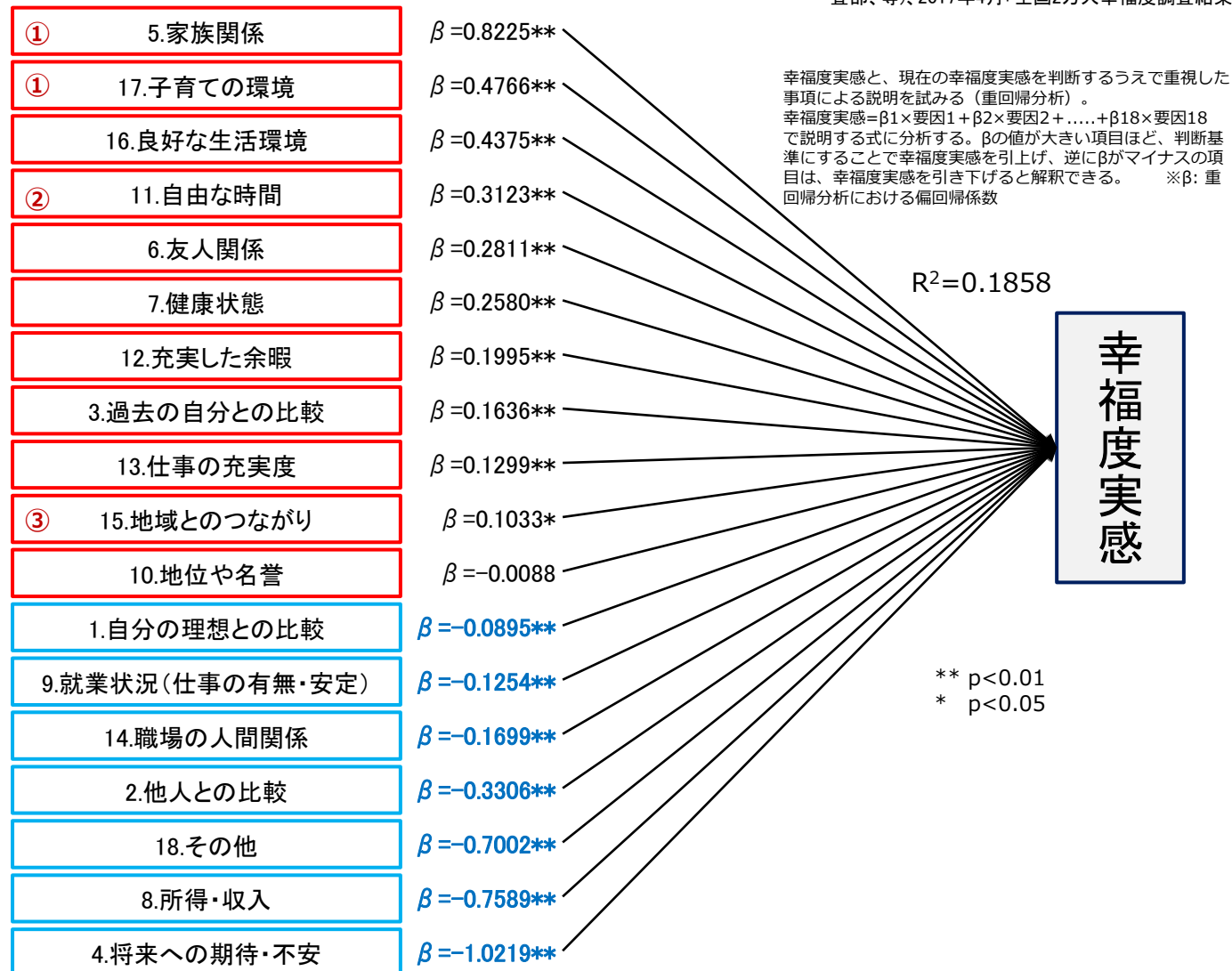
- ・健康
- ・生涯現役
- ・働き方
- ・社会人学び直し、生涯学習



幸福度実感を上げる、あるいは下げる判断基準(+10、-8項目)

出典: PB地方創生幸福度調査検討委員会(委員長: 明治学院大学伊藤、メンバー: リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」

① 家族関係、子育て環境の重視はプラス
② 自由時間はプラス
③ 地域つながりはプラス



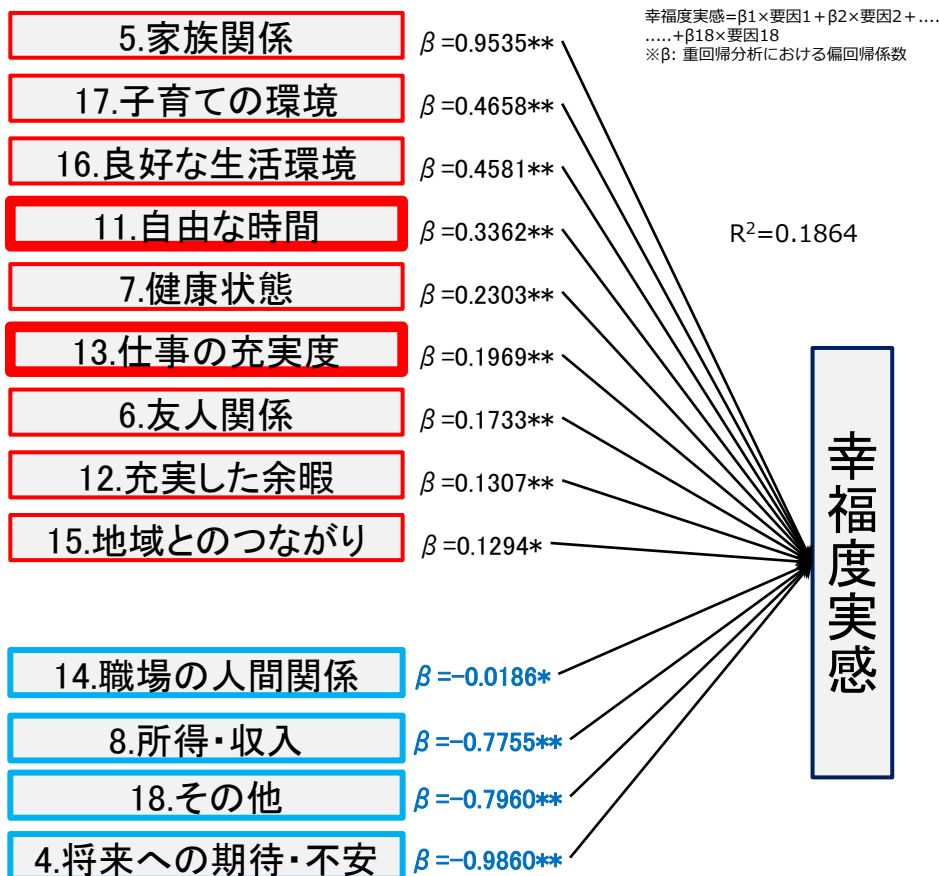
幸福度実感を上げる、あるいは下げる判断基準：男女差？ PIPED BITS

- 現在の幸福度実感に対しては、男女の上位3位は変わらず
- 4位に男性は自由な時間、女性は友人関係が入る。

出典：PB地方創生幸福度調査検討委員会(委員長：明治学院大学伊藤、メンバー：リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」

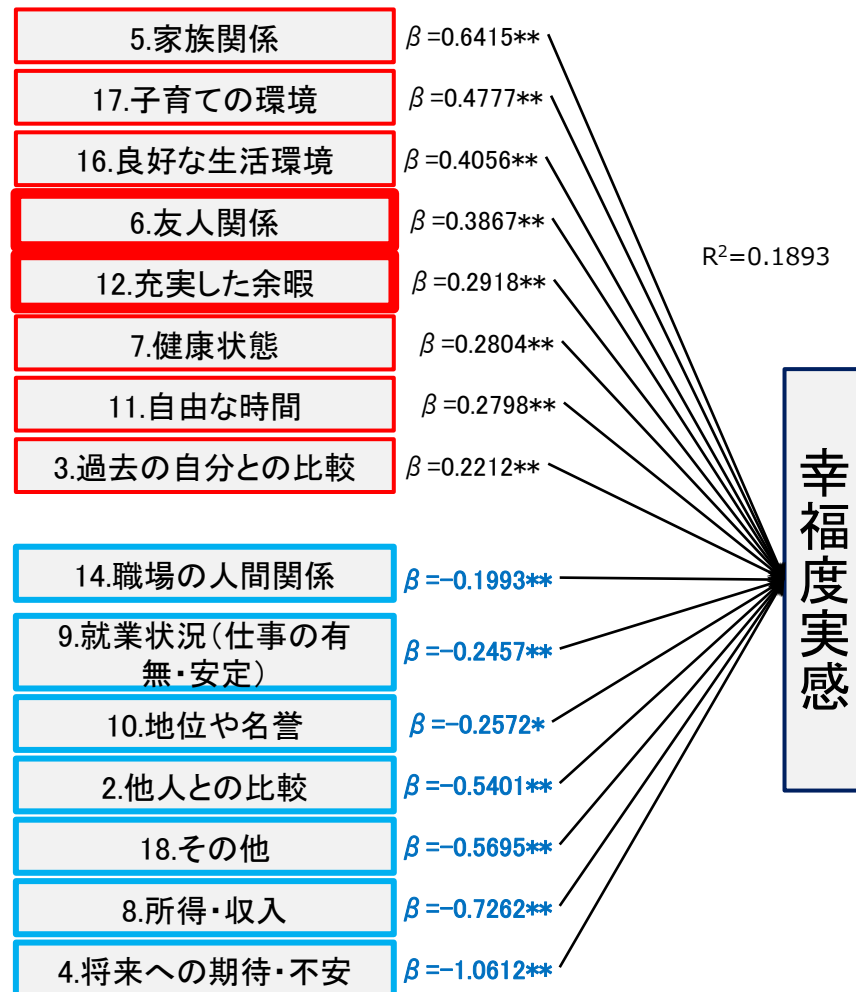
男性： n=11021

【現在の幸福実感を判断するうえで重視した事項】



女性： n=9638

【現在の幸福実感を判断するうえで重視した事項】



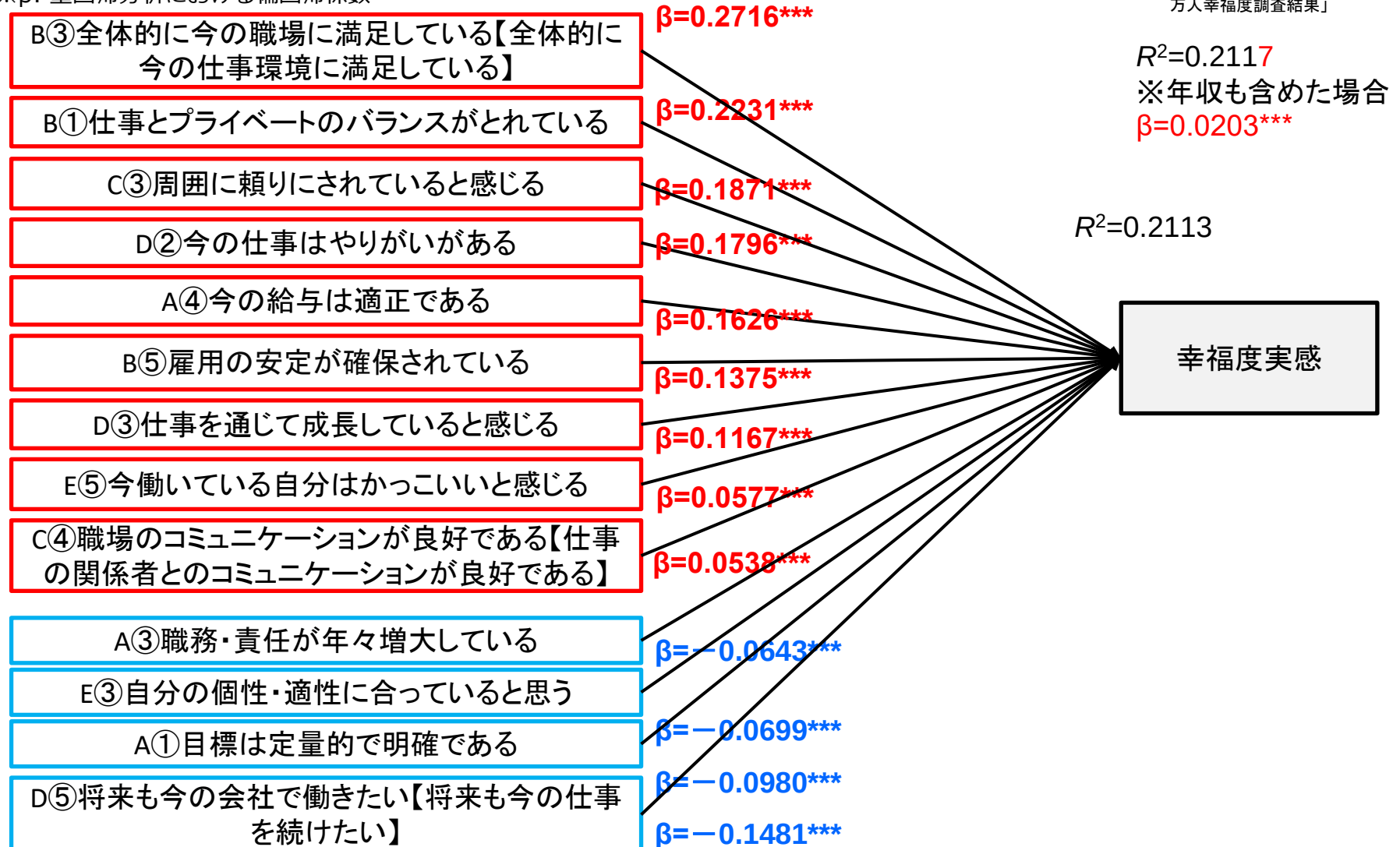
幸福感を上げる、あるいは下げるモチベーション(+9項目、-4項目) PIPED BITS

幸福度実感と、現在の幸福度実感をモチベーション26項目による説明を試みる（重回帰分析）。

幸福度実感 $=\beta_1 \times$ 要因1 $+\beta_2 \times$ 要因2 $+\dots+\beta_{18} \times$ 要因18 で説明する式に分析する。 β の値が大きい項目ほど、判断基準にすることで幸福度実感を引上げ、逆に β がマイナスの項目は、幸福度実感を引き下げると解釈できる。

※ β : 重回帰分析における偏回帰係数

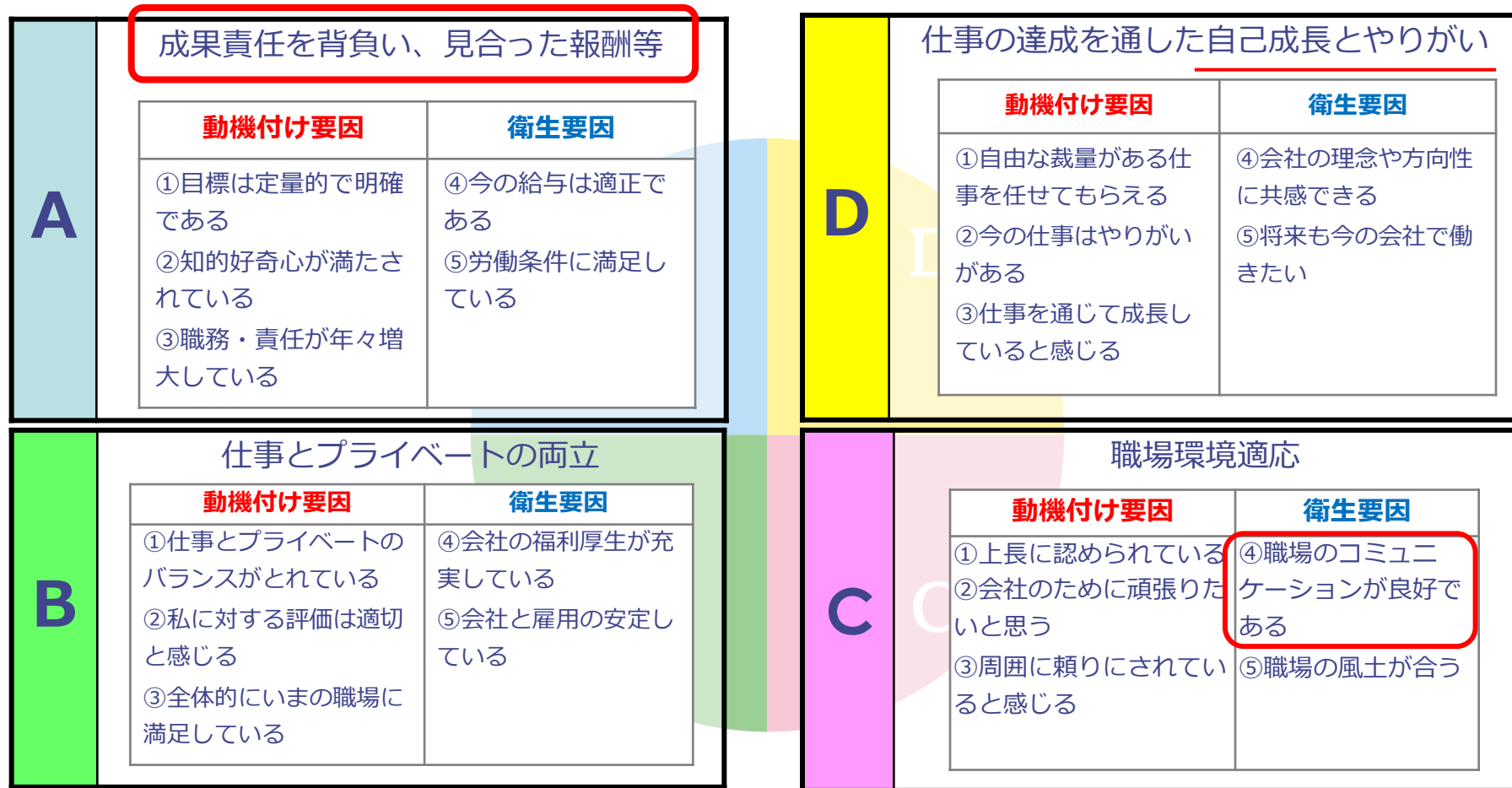
出典: PB地方創生幸福度調査検討委員会(委員長: 明治学院大学伊藤、メンバー: リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」



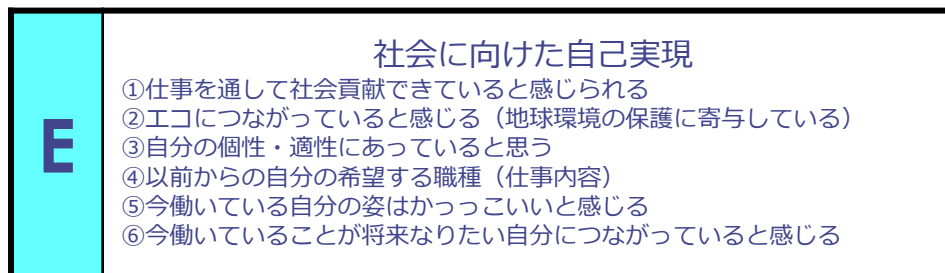
MDAハーマンモデルスコアとは

Motivation
Decision
Assessment

出典: PB地方創生幸福度調査検討委員会
(委員長: 明治学院大学伊藤、メンバー: リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」



・上の●一つ一つの項目がアンケート項目
・ハーマンモデル理論とハーズバーグの二要因理論に基づいて分類している。



出典: アイdealル、
協力: 明治学院大学井上
監修: 慶應大学伊藤

幸福度を上げるモチベーションに関する男女の比較

出典：PB地方創生幸福度調査検討委員会(委員長：明治学院大学伊藤、メンバー：リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」

男女、※男女列での降順	男女 0.2113	男性 0.2324	女性 0.1859	※R ²
全体的に今の職場に満足している【全体的に今の仕事環境に満足している】	0.2716	0.278731	0.2587	
仕事とプライベートのバランスがとれている	0.2231	0.20534	0.2364	
周囲に頼りにされていると感じる	0.1871	0.21792	0.1516	
今の仕事はやりがいがある	0.1796	0.234301	0.1003	
今の給与は適正である	0.1626	0.191038	0.1022	
雇用の安定が確保されている	0.1375	0.121518	0.1944	
仕事を通じて成長していると感じる	0.1167	0.063054	0.1671	
自分に対する評価は適切と感じる【仕事の関係者からの自分に対する評価は適切と感じる】	0.0795	0.096836	0.0272	
今働いている自分はカッコいいと感じる	0.0577	0.053498	0.0487	
職場のコミュニケーションが良好である【仕事の関係者とのコミュニケーションが良好である】	0.0538	0.041861	0.0567	
会社のために頑張りたいと思う【仕事の関係者のために頑張りたいと思う】	-0.0350	0.008435	-0.0981	
職務・責任が年々増大している	-0.0643	-0.03775	-0.0936	
自分の個性・適性に合っていると思う	-0.0699	-0.09379	-0.0230	
目標は定量的で明確である	-0.0980	-0.08879	-0.1206	
将来も今の会社で働きたい【将来も今の仕事を続けたい】	-0.1481	-0.10645	-0.2023	

※黄色のセルは統計的に有意な項目

Copyright, 2017@Kenji Ito

p.59



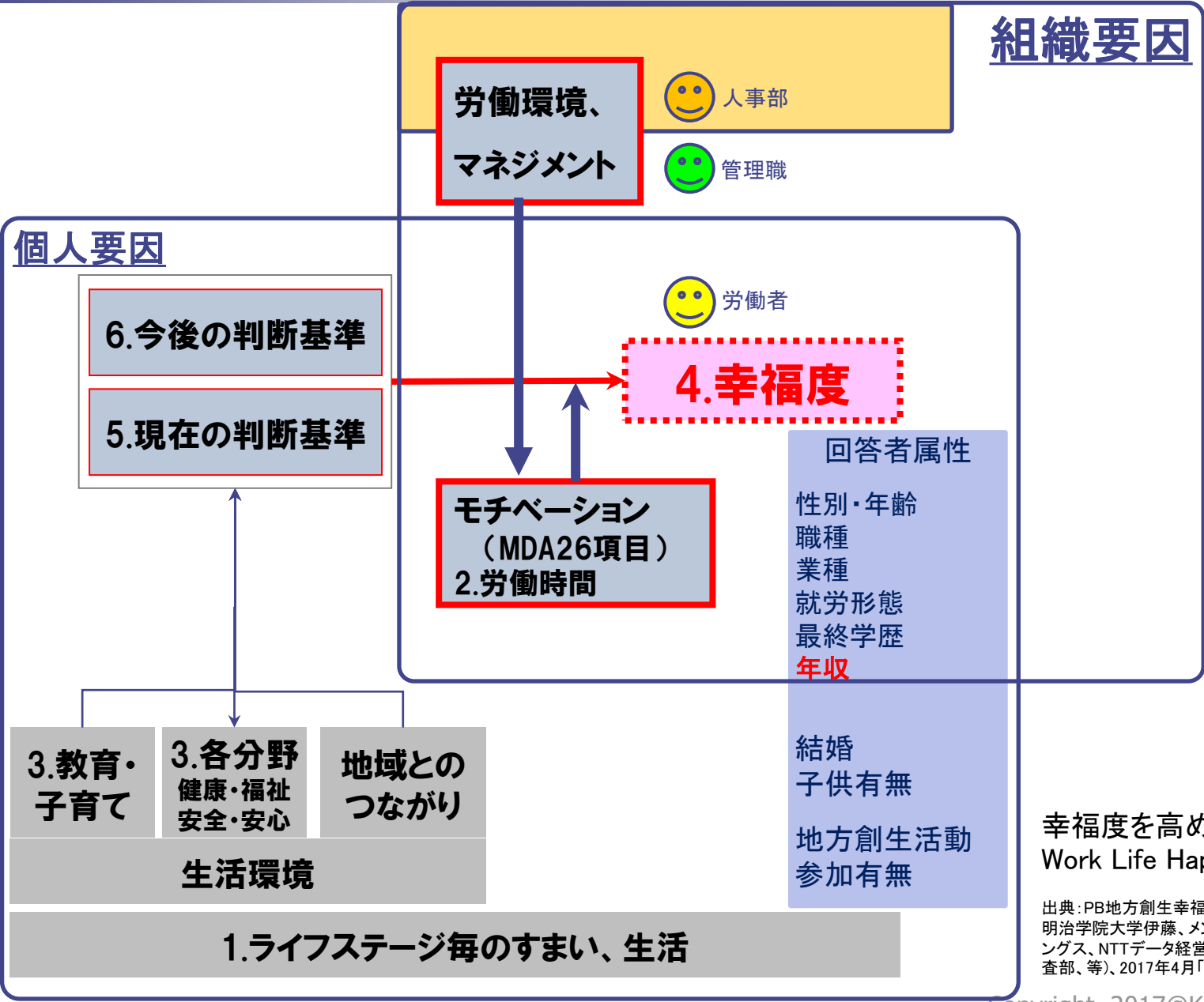
幸福度を上げるモチベーションに関する年代の比較(男性)

出典: PB地方創生幸福度調査検討委員会(委員長:明治学院大学伊藤、メンバー:リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」

男性、※全年齢列での降順	全年齢 0.2324	20-39歳 0.2088	40-59歳 0.2436	60歳- 0.1875	※R ²
全体的に今の職場に満足している【全体的に今の仕事環境に満足している】	0.278731	0.2737	0.2242	0.3072	
今の仕事はやりがいがある	0.234301	0.1714	0.1711	0.3059	
周囲に頼りにされていると感じる	0.21792	0.0141	0.2334	0.2172	
仕事とプライベートのバランスがとれている	0.20534	0.1206	0.1900	0.2397	
今の給与は適正である	0.191038	0.1415	0.2386	0.1872	
雇用の安定が確保されている	0.121518	0.1378	0.1419	0.0098	
自分に対する評価は適切と感じる【仕事の関係者からの自分に対する評価は適切と感じる】	0.096836	0.1942	0.0622	0.0655	
仕事を通じて成長していると感じる	0.063054	0.2252	0.1238	-0.0289	
今働いている自分はカッコいいと感じる	0.053498	0.0298	0.0243	0.1277	
職場のコミュニケーションが良好である【仕事の関係者とのコミュニケーションが良好である】	0.041861	0.0379	0.0886	-0.0322	
知的好奇心が満たされている	-0.01429	0.0763	-0.0331	-0.0556	
目標は定量的で明確である	-0.08879	-0.4328	-0.0747	0.0001	
自分の個性・適性に合っていると思う	-0.09379	-0.0742	-0.1103	-0.1242	
将来も今の会社で働きたい【将来も今の仕事を続けたい】	-0.10645	-0.0352	-0.0694	-0.2164	

※黄色のセルは統計的に有意な項目

幸福度への個人要因 (Work Life Happiness: WLH)、組織要因とマネジメント

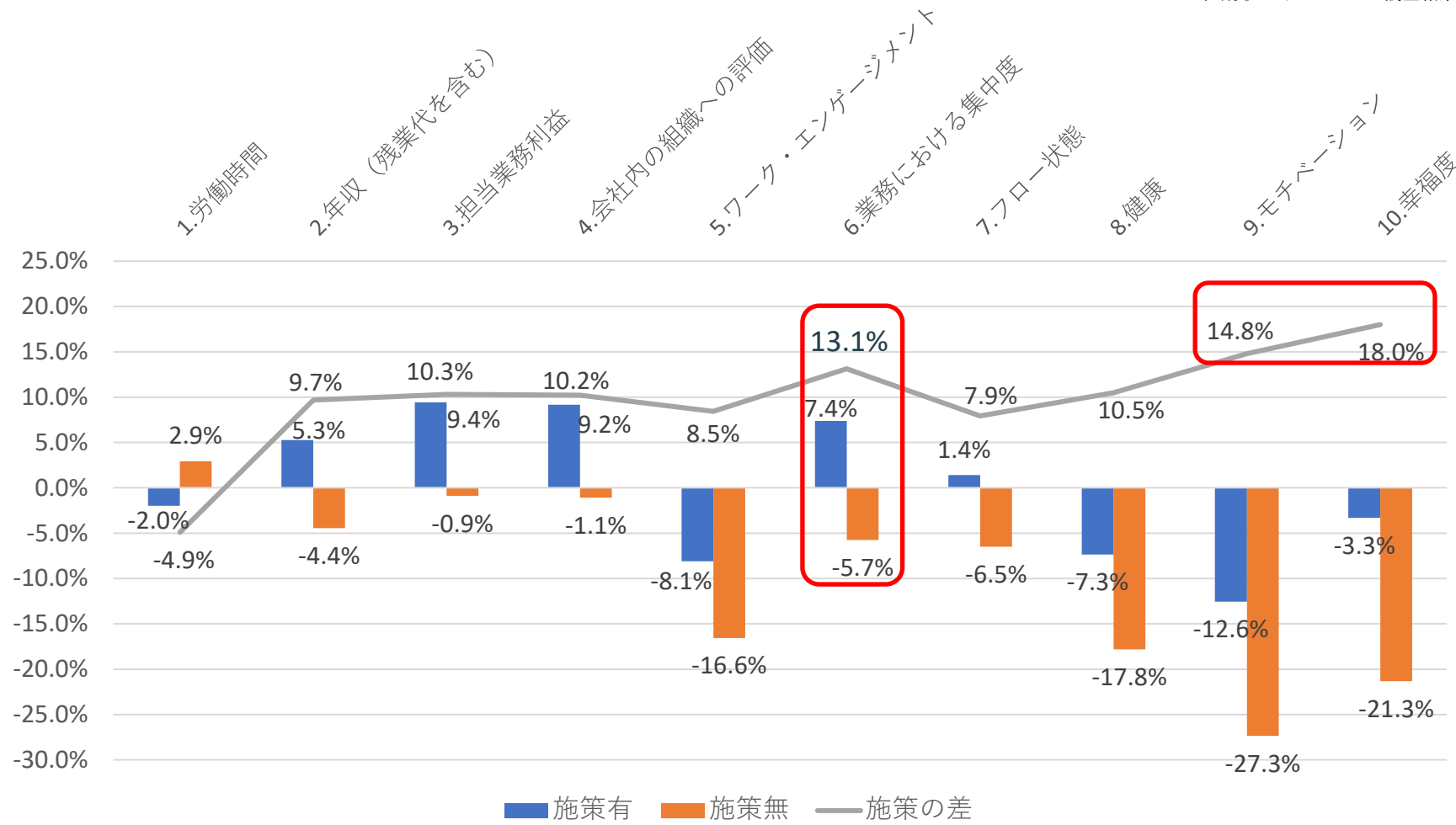


幸福度を高める個人要因:
Work Life Happiness

出典: PB地方創生幸福度調査検討委員会(委員長: 明治学院大学伊藤、メンバー: リクルートホールディングス、NTTデータ経営研究所、みずほ銀行産業調査部、等)、2017年4月「全国2万人幸福度調査結果」

働き方改革に関する「施策の実施」と「10のKPIの変化」

出典：働き方改革研究センター(センター長：明治学院大学伊藤、メンバー：リクルート、デロイトトーマツコンサルティング、ジェイアイエヌ等)、2019年8月「全国1万人働き方改革研究センターCSP2019調査結果」

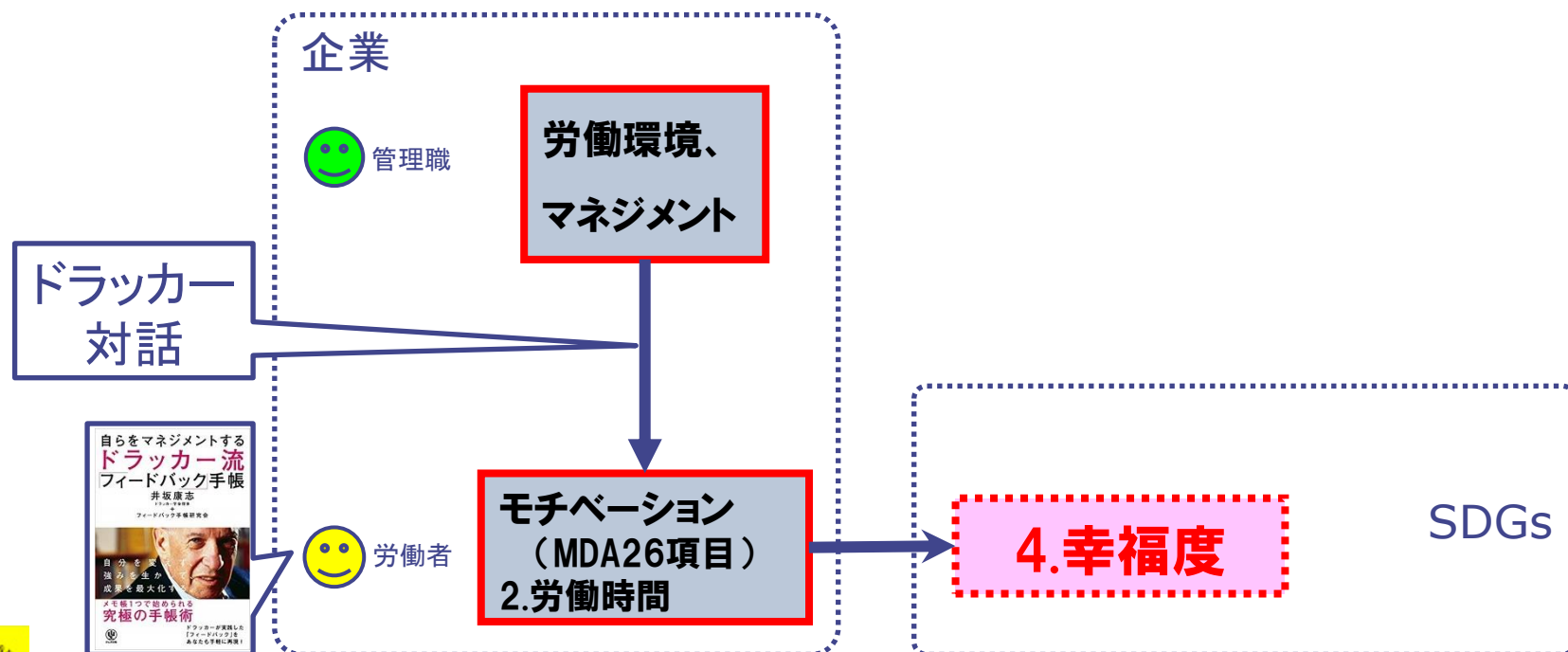


人の成長、教育に関する、データ種類・モデル

	項目	データ種類	モデル	
人の成長	スキル等の考え方	アンケートデータ	モチベーション、年収の説明モデル	P.7～26
	学習ログ、コミュニケーションログ等	行動データ	60タイプの学習パターン	P.30～32
	心拍数、集中度等のデータ	生理データ	集中度、LMS	P.33
	ディープフィードバック	行動データ×アンケートデータ	ディープフィードバックモデル	P.34～39
教育	授業の評価	アンケートデータ	授業中・Teachingスキル 授業後・授業評価	P.42-52
人の成長(社会人)	幸福度	アンケートデータ	モチベーション、幸福度	P.54～61
人の企業内での成長、企業内での成果	企業内での業務行動等のデータ	企業の管理(バランストスコアカード)等に関する整理がされた行動データ	業務行動を喚起する、人材・育成データ	別途

小まとめ

- モチベーションは、個人としての幸福度につながっていく。
 - SDGsの17のKPIの一つとして
- モチベーションは、管理職等との対話マネジメントによって、喚起されうる。
 - ドラッカー対話等



データは、どんな意味を持っていますか？

⇒モチベーション、幸福度等の行動様式まで！

現状を可視化、認識するだけではなく、「ディープフィードバック」により、次なる「打ち手」を考えていきましょう。

御清聴頂き、ありがとうございました。



11/14 eラーニング
アワードで、
日本初のサービス
を発表

BSC毎の視点のデータ(人材⇒業務⇒顧客⇒財務)

視点		調査項目	視点1	視点2	視点3	視点4
財務					個人毎の給与、売上	
顧客						個人毎の販売行動
業務						
人材	人材要件 リーダー	LDA項目			リーダー	店長の学習行動
	人材要件 スタッフ	モチベ以外 WPR項目			従業員	
		モチベー ション(26項目)				従業員の学習行動
		ストレス チェック(57)				

採用要件を掘り下げることで、長期的な雇用、高いモチベーションにできるか。

ストレスチェック法制への対応と共に、モチベーションの喚起の機会をできるか。

従業員のモチベーション、リーダーの自己評価、そして個人の売上、給与、これらの関連性は？

従業員の学習行動を店長は促進できるか、そして、従業員の販売行動はどう改善できるか。

人材関連調査実績(個人9.9万人、1.5千社、3.7百大学)

テーマ	高校生	大学生	大学・社会人学び直し	実践キャリア・成長業種	モチベーション等	リーダ
スキル・コンピテンシ系					在職者・退職候補者・退職者の労働者・マネージャ調査(1.1万人) 働き方改革に関する労働者・マネージャ調査(2.4万人) ●地方創生・幸福度に関する調査(2万人) ●自律性/主体性/能動的学習(アクティブラーニング)に関する大学・企業における調査(1千人、MEXT) ●20以上の大学の卒業生追跡調査(1.5千人、MC) ●50以上の大学の卒業生追跡調査(1万人、MC)⇒WPR ●成長業種におけるハイパフォーマンスのコンピテンシー調査(5千人、民) ●成長業種におけるストレスとモチベーションの関連調査(5千人、民) ※介護、保育、等	●次世代リーダコンピテンシー調査(5千人、MC) ●マネジメント経験者1.1万人、ドロッカー対話モニタリングD-MPRの35項目)
知識系	H-SPR ●50校以上への高校生プロフィール調査(行動様式、キャリア意識、等)⇒H-SPR	SPR ●50大学以上への学生プロフィール調査(行動様式、キャリア意識、等)⇒SPR	●2百大学への社会人プログラム調査、企業5百社、個人5百人 ●1.5千専攻大学院への社会人プログラム調査、社会人大学院生5千人調査、企業1千社(MEXT) ※上記の他、大学改革調査	●企業における販売接客、営業等に関するコンピテンシー調査(1.2千人、METI) ●「実践キャリアアップ戦略」による「キャリア段位制度」の標準プログラム作り、制度実証、運用 ・新エネルギー ・介護 ・6次産業		
大学	の高校生	の大学	大学改革効果:大学等1,000人			
企業			500+1,000=1,500企業	(10+5=15)		
個人	1.5千人	6300人+BM-Navi(2000人)	500+5,000=5,500人	1,200人	1千+1.5千+1万+5千+5千+2万+1.5万=57,500人	5千+1.1万+9千=2.5万人 ※個別企業

年1万人以上増加