

知的生産性統計 操作方法・評価方法の概略

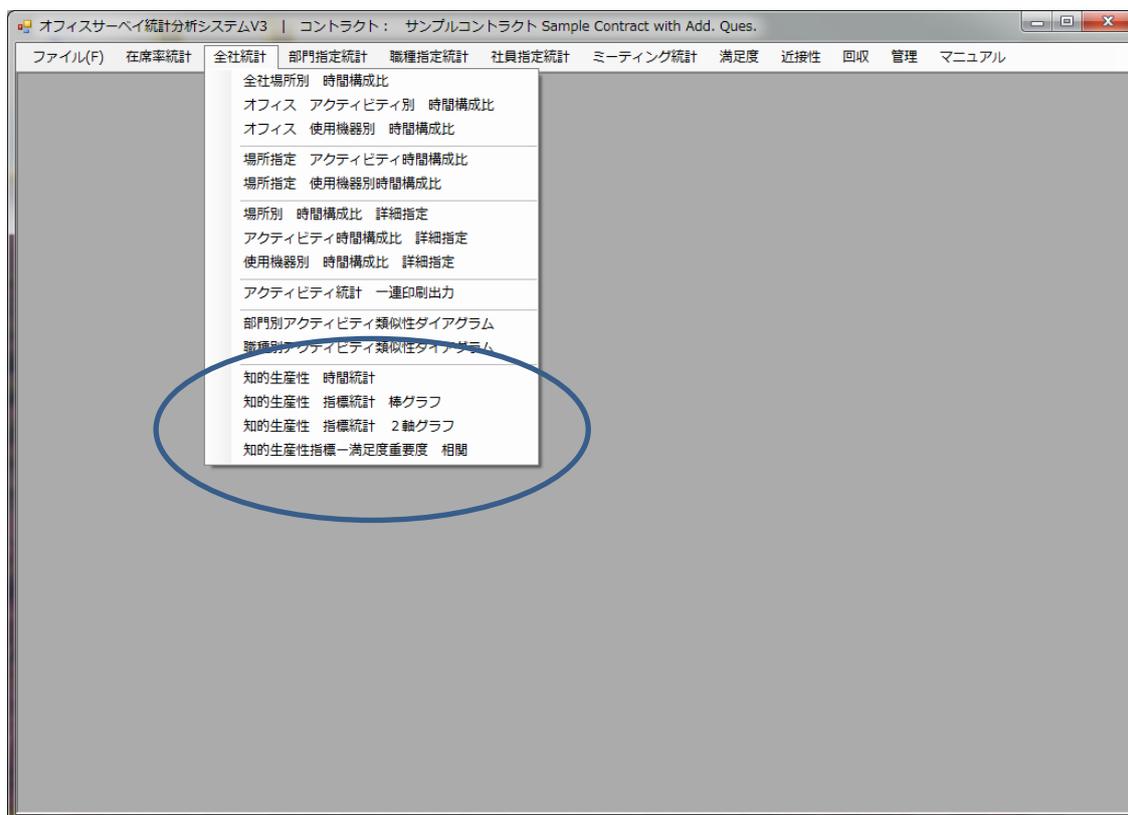
2013/05

Alpha Associate Inc.

アクティビティ調査の知的生産性拡張機能によって使用可能となった知的生産性統計類の使用
方法・評価方法の概略をご案内いたします。

1. 知的生産性統計へのアクセス

アクティビティ知的生産性統計類は、分析システムの全社統計メニューに表示されます。



知的生産性 時間統計 : 知的生産性評価選択肢ごとの時間数の構成比統計です。

知的生産性 指標統計 棒グラフ : 知的生産性指標の分類項目別棒グラフ統計です。

知的生産性 指標統計 2軸グラフ : 知的生産性指標の2つの分類項目によるクロス立
体棒グラフ統計です。

知的生産性-満足度重要度 相関 : アクティビティ調査の知的生産性指標と満足度調査
の結果とを回答者単位で結びつけ、相関分析を行う統計です。

2. 知的生産性時間統計

アクティビティ調査期間中のタイムゾーンごとの知的生産性レベル別時間数統計です。期間中社員の方々が、総体として、どのような知的生産性レベルで過ごしたか、がわかります。

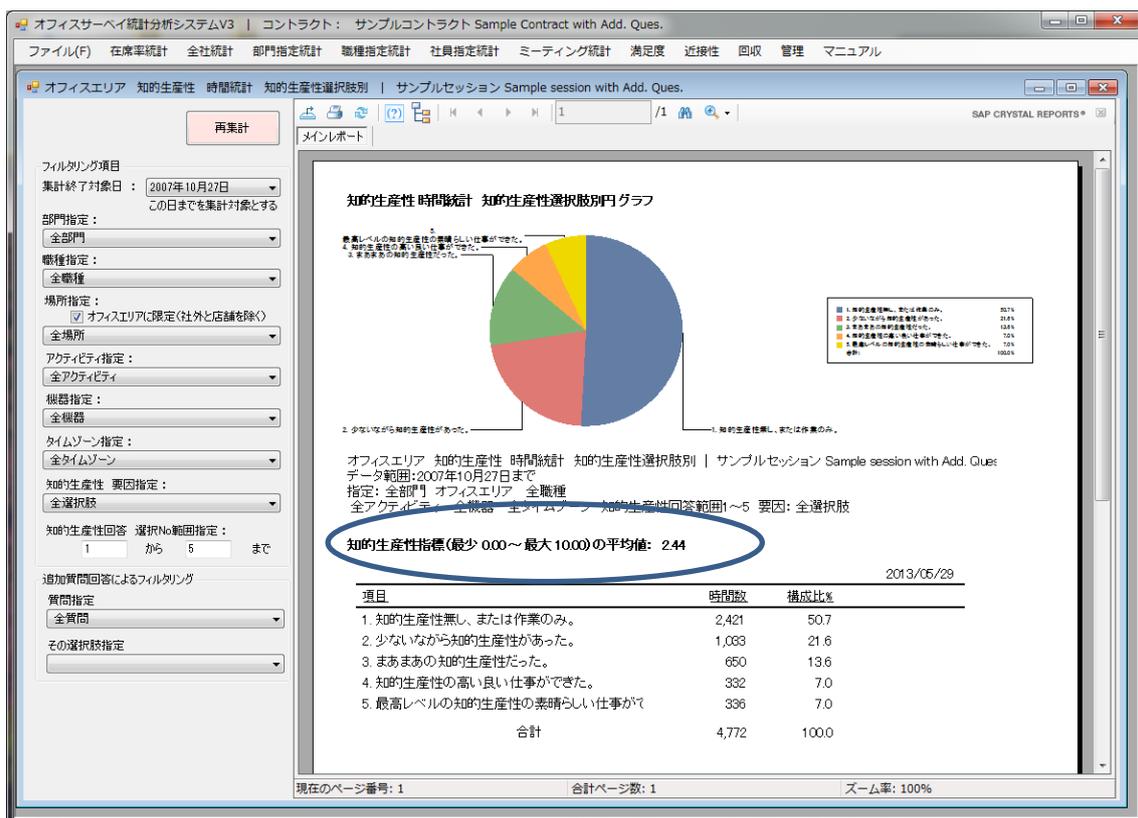
また、以下のような数値化により、10点満点の知的生産性指標平均値を算出しています。

知的生産性自己評価選択肢

知的生産性指標値

- | | |
|-----------------------------|------|
| 1. 知的生産性無し、または作業のみ | 0.0 |
| 2. 少ないながら知的生産性があった。 | 2.5 |
| 3. まあまあの知的生産性だった。 | 5.0 |
| 4. 知的生産性の高い良い仕事のできた。 | 7.5 |
| 5. 最高レベルの知的生産性の素晴らしい仕事のできた。 | 10.0 |

アクティビティ調査回答のタイムゾーンごとに知的生産性質問項目の選択肢を上記のように数値化し、対象時間数で平均を取ったものが知的生産性指標です。



上記の例では、社員の方々は、執務時間の約半分を自覚的な知的生産性0の状態ですごしていることがわかります。作業中心のオフィスワークとなっているのかもしれませんが。あるいは、コミュニケーションがうまくいかず、社員間のノウハウの流通が阻害され、低レベルの知的生産性となっているのかもしれませんが。

全体の知的生産性指標平均値は、2.44 と、ほぼ、“少ないながら知的生産性がある”状態である、ということが出来ます。

オフィス改革をはじめとして、組織風土・システム・仕事の仕方等の改革により、この数値を上げていくことが、経営の改革に寄与することになります。

なお、オフィスの生産性は、知的生産性と作業生産性により成り立っている、と、考えられます。ITや合理的なオフィスにより作業生産性を向上させることも重要な改革であり、また、作業生産性の向上により生み出された時間が知的生産性の発揮を促す、という側面もあります。ベースに作業生産性の向上があり、その上に立って、知的生産性の向上施策があると考えるのが現実的ではないでしょうか。本統計は知的生産性状態の評価とその改善施策の方向性の選択に資するものですが、作業生産性の向上を否定するものではないこと、ご留意ください。

フィルタリング機能

時間統計の画面左側には、データの対象範囲を絞るフィルタリング項目の設定を行うことができるエリアがあります。標準では、場所として、オフィスエリアに限定するというフィルターのみがかかった状態で統計が表示されます。

各フィルター項目のドロップダウンリストで特定の選択を行い「再集計」ボタンを押すことにより、そのデータ範囲のみの統計が得られます。2つ以上のフィルタリング項目を設定した場合は、全てANDでフィルタリング集計します。

部門や職種ごとの知的生産性特性、場所ごと、やっていた行為ごと、使用していた機器ごと、あるいは時刻帯ごとの知的生産性特性の分析に使用できます。

知的生産性要因指定でフィルタリングすれば、知的生産性に影響を与えた要因ごとの特性も把握することができます。

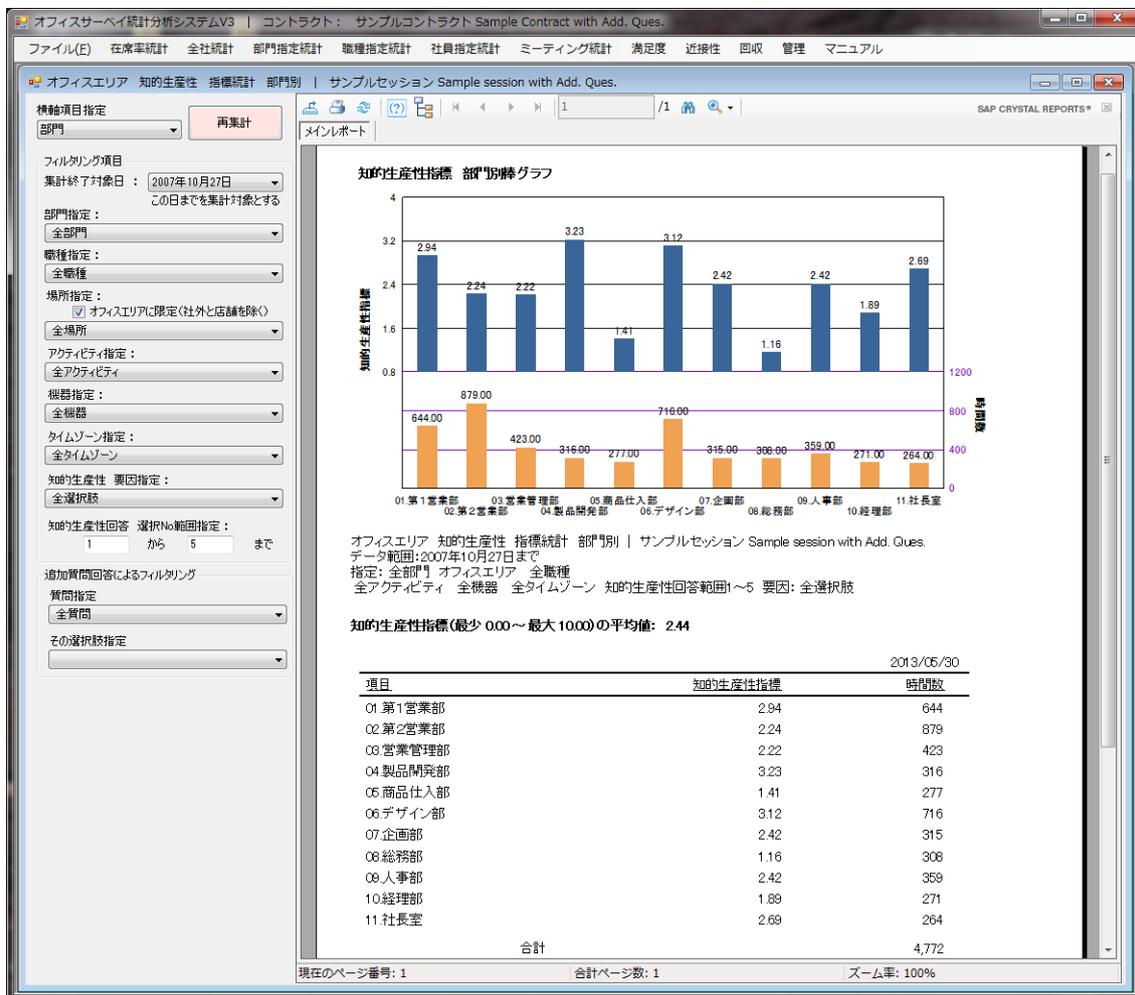
知的生産性選択No範囲指定を使用すれば、知的生産性無しの場合を除いた時間構成比のグラフを参照することができます。

満足度調査の追加質問の回答選択肢でフィルタリングするときは、追加質問回答によるフィルタリング機能をご使用ください。まず、質問設定で追加質問項目を選ぶとその下のドロップダウンリストにその選択肢がリストされますので、特定の選択肢を選んで再集計すれば、その選択肢を選んだ人たちのみの時間統計が表示されます。

これらフィルタリング機能は、知的生産性統計類に共通に備わっています。

3. 知的生産性 指標統計 棒グラフ

この統計は、横軸に展開する分類項目を選択し、その分類項目の各要素ごとの知的生産性指標を棒グラフに表示した統計です。

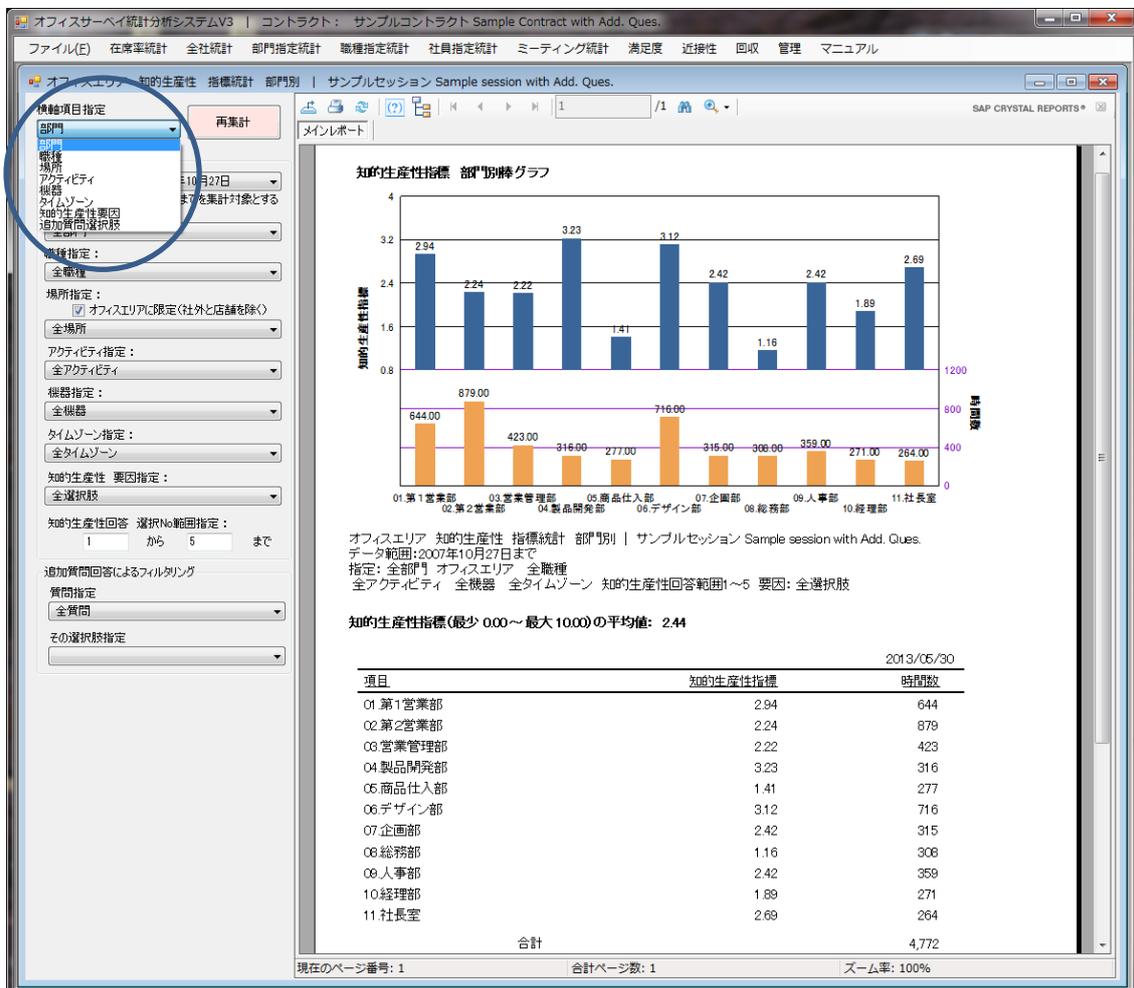


上部に知的生産性指標の棒グラフが表示され、その下に時間数の棒グラフが表示されています。

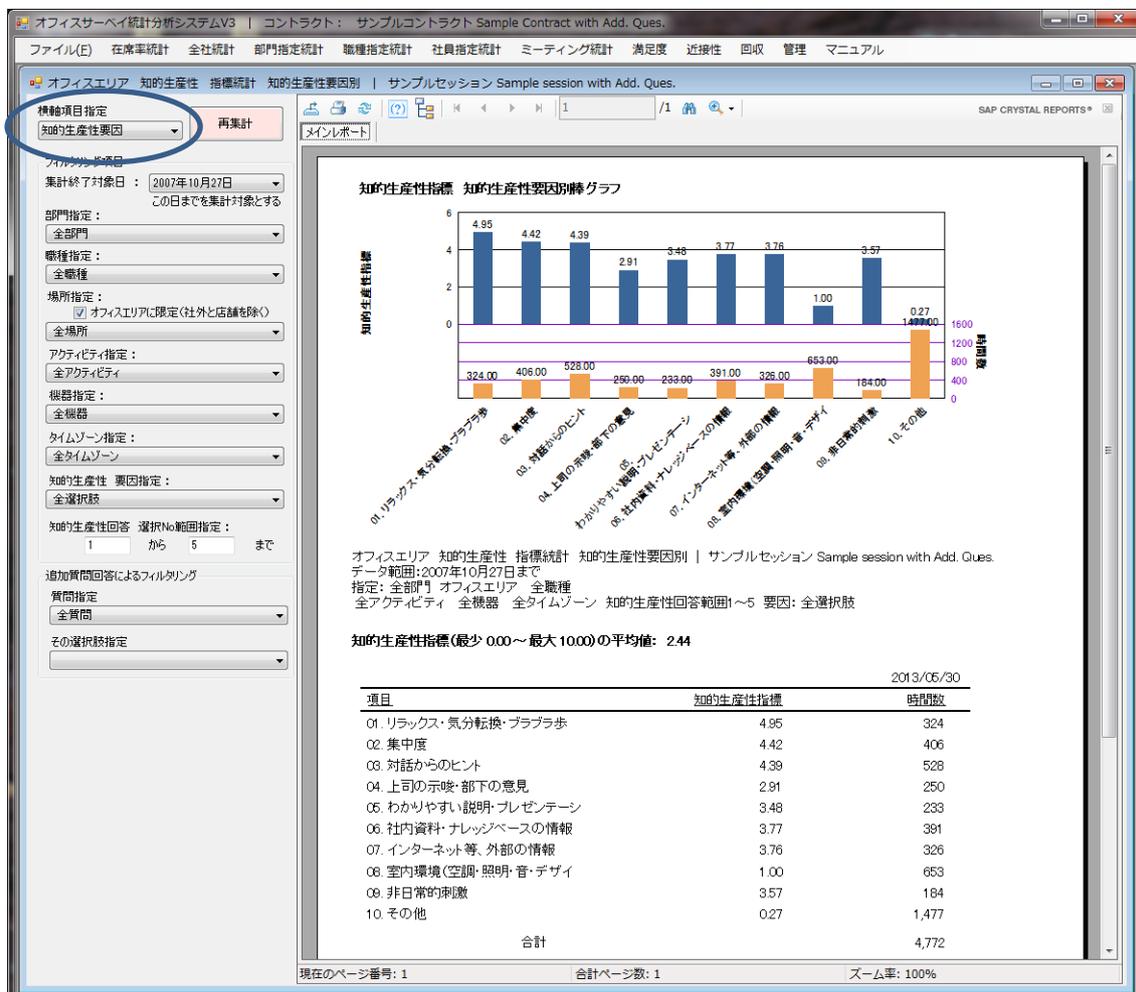
時間数の値は、母集団の規模を示す参考値として表示してあります。評価の際、極端に時間数の小さい要素の場合、知的生産性指標が高くても相対的重要度は下がります。分析の際、ご注意ください。

横軸項目指定ドロップダウンリストを開くと、横軸に展開できる分類項目のリストが表示されます。フィルタリング項目のほとんどが横軸展開できることをご確認ください。

各分類の要素ごとの知的生産性指標値を参照するには、この統計が便利です。

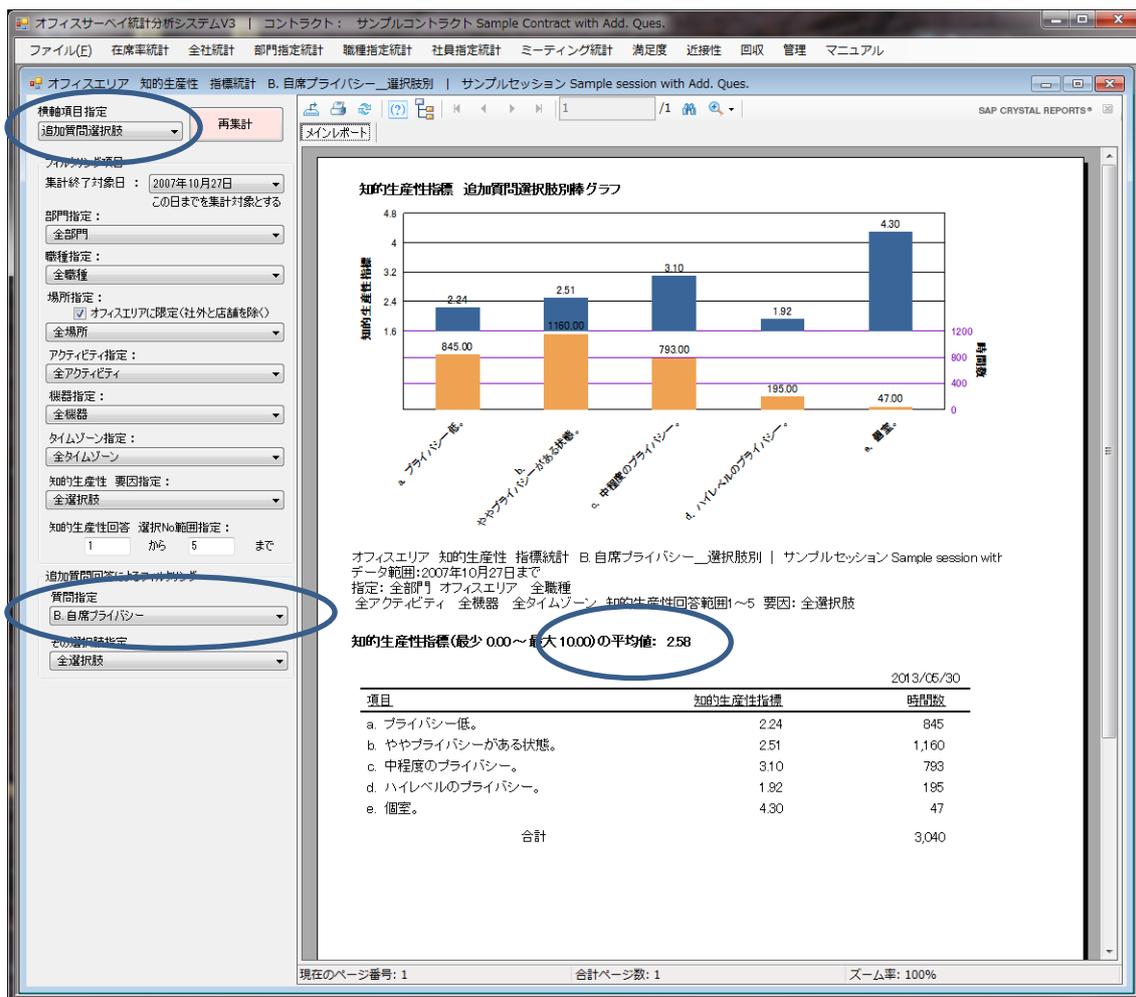


例えば、以下のように横軸項目選択で、知的生産性要因を選択すると、棒グラフの横軸に知的生産性要因を展開したグラフが表示されます。社員の方々がそのタイムゾーンの知的生産性に影響を与えた要因として指摘したどの要因を指摘している時に知的生産性が高いか、一目でわかります。



ただし、要因の重要性の評価の際、下のグラフの時間数の数値にも注意してください。ごく少ない時間数のみの要因の場合でも評価指標は高い場合があります。時間数が極端に少なくはない要因の中で、知的生産性指標が高い要因が知的生産性向上に有効度の高い要因であるということが出来ます。

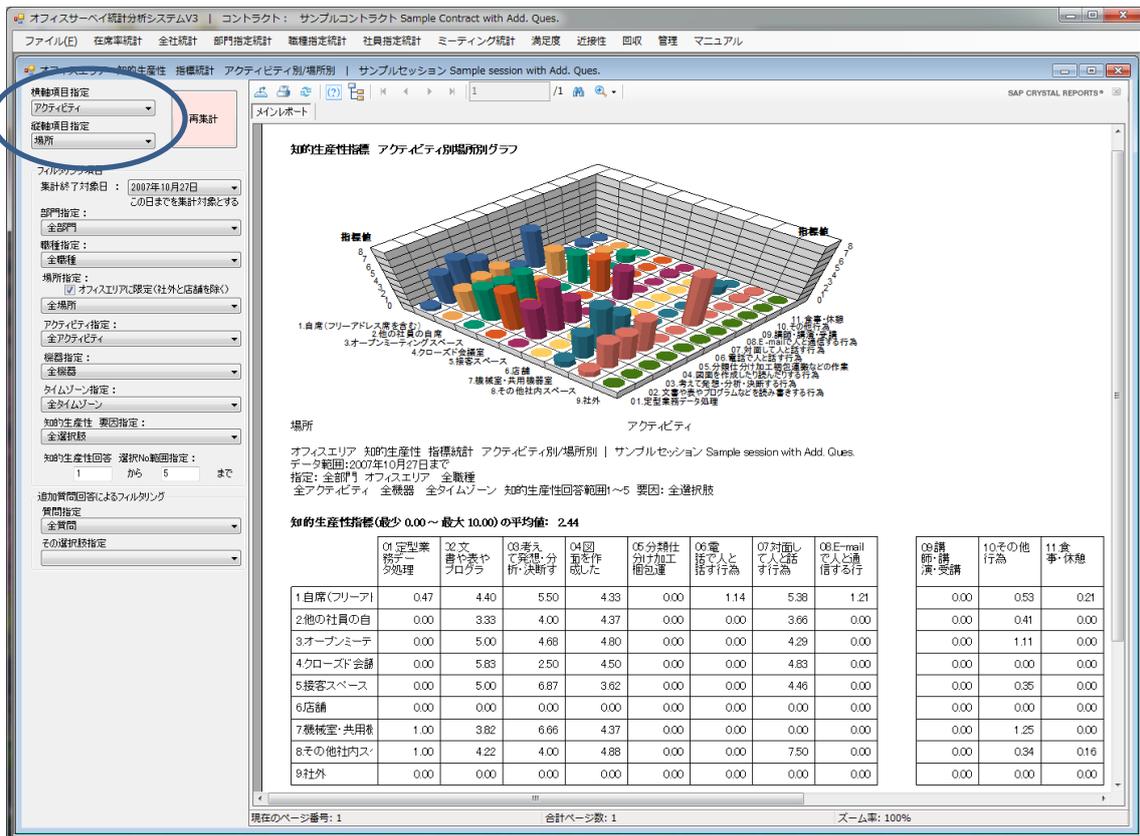
横軸項目として、追加質問選択肢を選択した場合は、下部の追加質問回答によるフィルタリングの中の質問指定で横軸展開する追加質問を選択してから、再集計してください。選択した追加質問の選択肢を横軸に展開したグラフとなります。(追加質問は満足度調査での質問項目ですから、統計はアクティビティ調査と満足度調査に両方も回答した社員のみとなります。アクティビティ調査は回答したが満足度調査には回答しなかった社員がいた場合、知的生産性指標平均値は総平均値とは異なる値になります。図の場合は、前のグラフの総平均値 2.44 に対し、2.58 となっています。)



フィルタリング項目の内容・機能は時間統計と同じです。

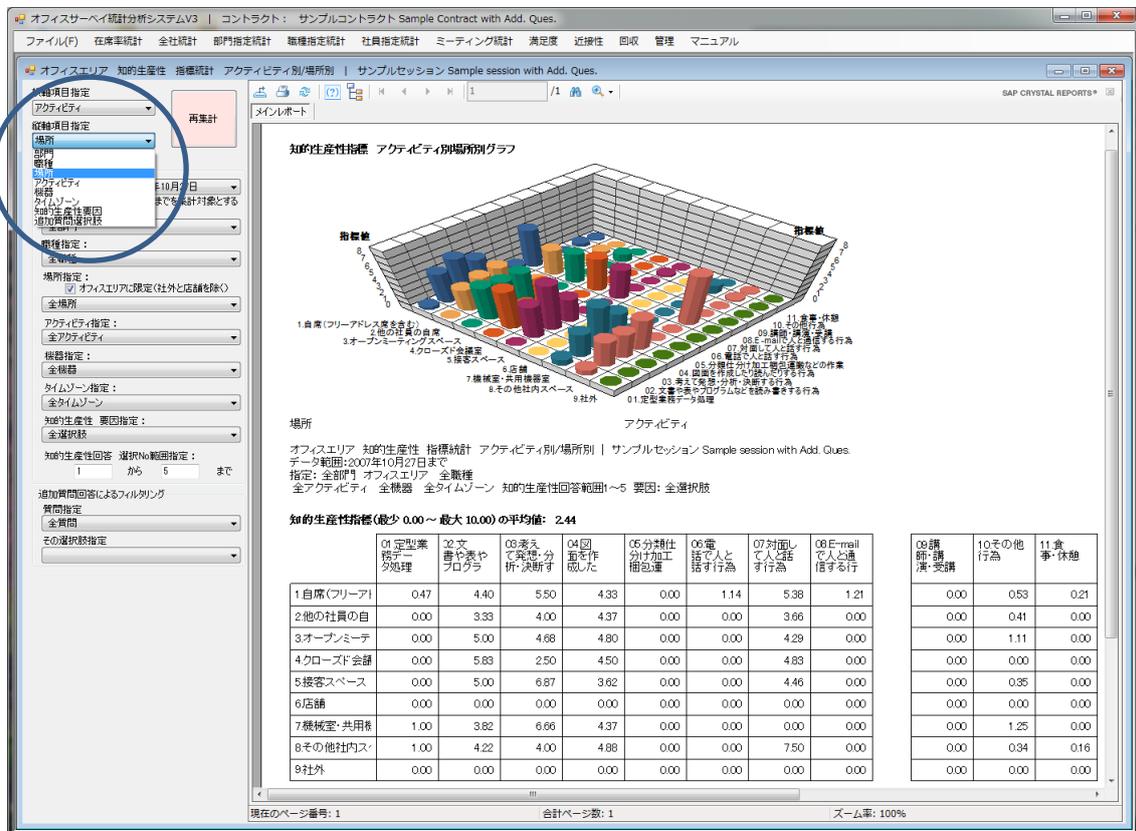
4. 知的生産性 指標統計 2軸グラフ

横軸と縦軸に表示する分類項目をそれぞれ指定し、知的生産性指標のクロス統計を作成し、立体棒グラフで表示します。下記のケースは、横軸にアクティビティを指定し、縦軸に場所を指定して、どこにいて何をしていた時に知的生産性が高かったか、を、表示しています。



この統計は、2つの分類軸によるクロス統計ですので、より詳細な分析ができます。しかし、時間数の表示がありませんので、クロスポイントの母集団の大きさはわかりません。前の棒グラフ統計と併用し、極端に小さな母集団のデータの取り扱いにはご注意ください。

横軸と縦軸に表示することのできる分類項目のリストは棒グラフ統計と同様です。



フィルタリング項目の内容・機能は時間統計と同じです。

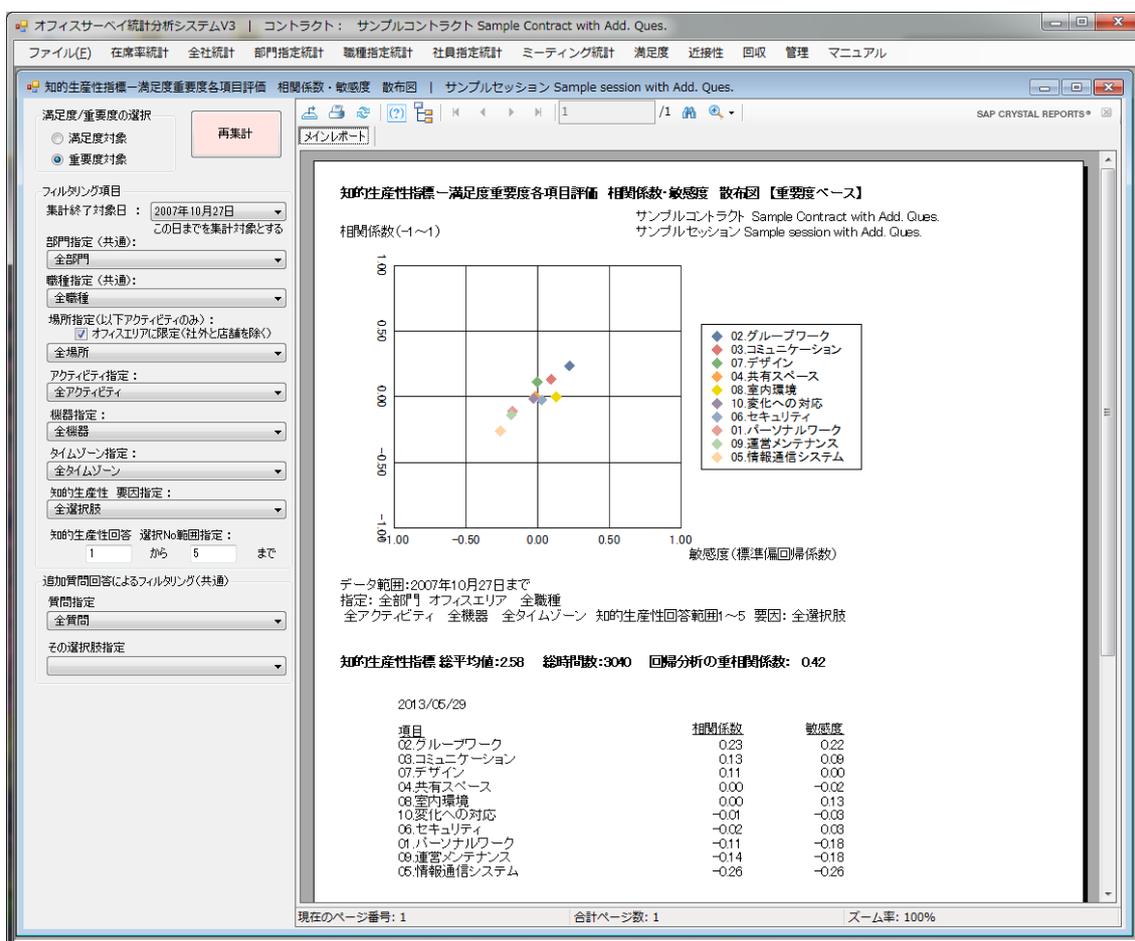
5. 知的生産性指標—満足度重要度 相関

アクティビティ調査の知的生産性指標と満足度調査の満足度・重要度を回答社員単位で関連付け、満足度調査の質問項目ごとに相関係数・敏感度をグラフ化した散布図です。

今回の調査で知的生産性の高かった社員の方々は、どのような満足度質問項目の重要度を高いと言っているか、また、どのような満足度質問項目の満足度が高いと言っているか、を、つかむことができます。

1回の調査の中での相関分析ですので、事前事後の比較ではない点、ご注意ください。現在のオフィスの状況がどの社員についてもほぼ同等である場合、社員の調査期間の自覚的知的生産性の高さと、重要度または満足度の意見との間に何らかの相関があるかどうかを示します。

図の場合、知的生産性指標と、グループワーク・コミュニケーションなどの重要度との間に弱い相関があることが認められます。



過去の満足度調査の実績から、現在のオフィスが満足度3以下の問題の多いオフィスである場合、満足度の低い評価項目の重要度は高く評価される傾向があります。一方、知的生産性の高い人ほど、オフィスの問題点に敏感で、問題のある項目の重要度を高く評価する傾向があります。(これは現段階では仮説ですが。)これらの知見から、重要度について相

関係数・敏感度ともに高い質問項目があれば、その項目の満足度を上げるような施策を打つことで、知的生産性を向上させることができる可能性が高いと、考えられます。

フィルタリング項目の内容・機能は時間統計と同じですが、敏感度は多変量解析の性質上、対象データを絞り込むと計算不能となる場合があります。その場合、グラフは相関係数のみの表示となります。

以上、簡単に、操作方法・評価方法をご紹介します。