

組合の集合知が生まれる



# j.union Lab のご案内



自組織の現在地を知り、多様化する  
組合員の価値観に対応できる組織  
をつくる



## 背景・目的

---

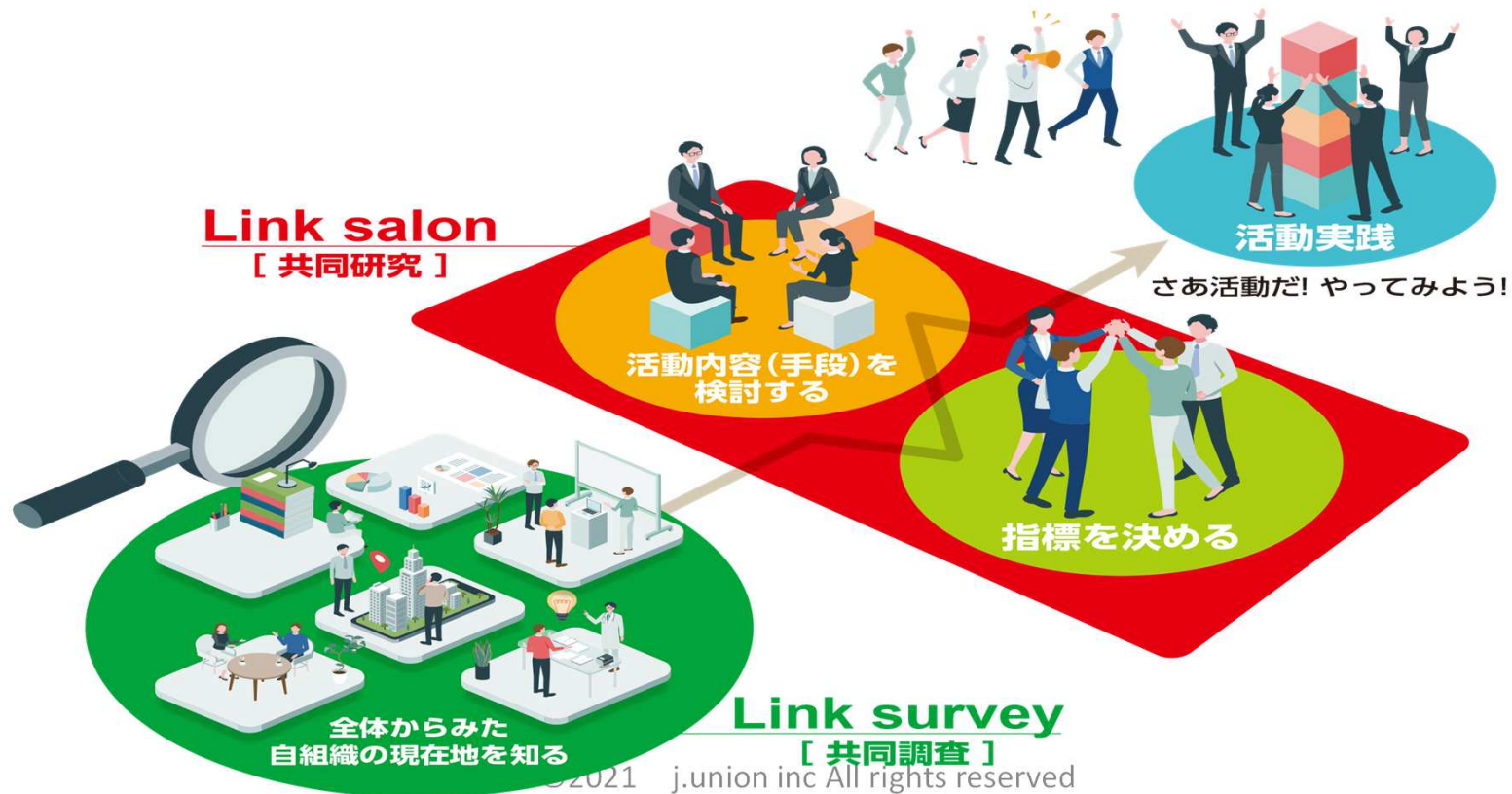
- コロナ禍の影響を受け、組織や社会で価値観の多様化が進んでいます。
- その多様性は、組合員にとって「働き方」「働きがい」「キャリア」「生活スタイル」「生き方」「職場・組織に対する意識」「エンゲージメント」など、多岐に亘っています。
- 私たち労働組合が今、「組合員の幸せ」を組合活動によって導いていくためには、組合員に、どのような多様化が起こっているのか、自組織の現在地を知ることが要となります。
- j.union Labは、その現在地を皆様と共に見極め、組織としてのありたい姿と、その道筋の創造に向けた第一歩を支援することがミッションだと考えます。共にビジョンを描きましょう！



j.union Lab

# コンセプト

- 組合活動をより効果的なものにしていくためのコミュニティを作り、参画いただく方々とともに共同調査（リンクサーベイ）を通じて、変わりゆく「今」の組合員や労組の方向性を科学的に把握し、皆さまの現場知を集合知にすることで労働界に貢献します。



# Link survey (共同調査) のご案内

組合間で指標を共有することで、  
多様化する組合員の価値観に対  
応した組合活動の検討素材とする



# Link survey (共同調査)

- 共通の指標を使って調査することで、他組織からみた自組織の現在地を知り、向かうべき方向性が明らかになります。
- また調査結果については、共同調査全体からみた単組の位置を、個別報告会にてご報告します。



j.unionは、筑波大学  
働く人への心理支援開発研究センター  
から学術指導を受けて各調査の企画に取り  
組んでいます。

最先端の「知」を、最前線に。



働く人への心理支援  
開発研究センター

[T-Oneラボ]

# Link surveyの軸となる考え方



ありのままの自分でも存在が認められる状態  
→自らの原点に立ち返り、英気を養える“ホーム”



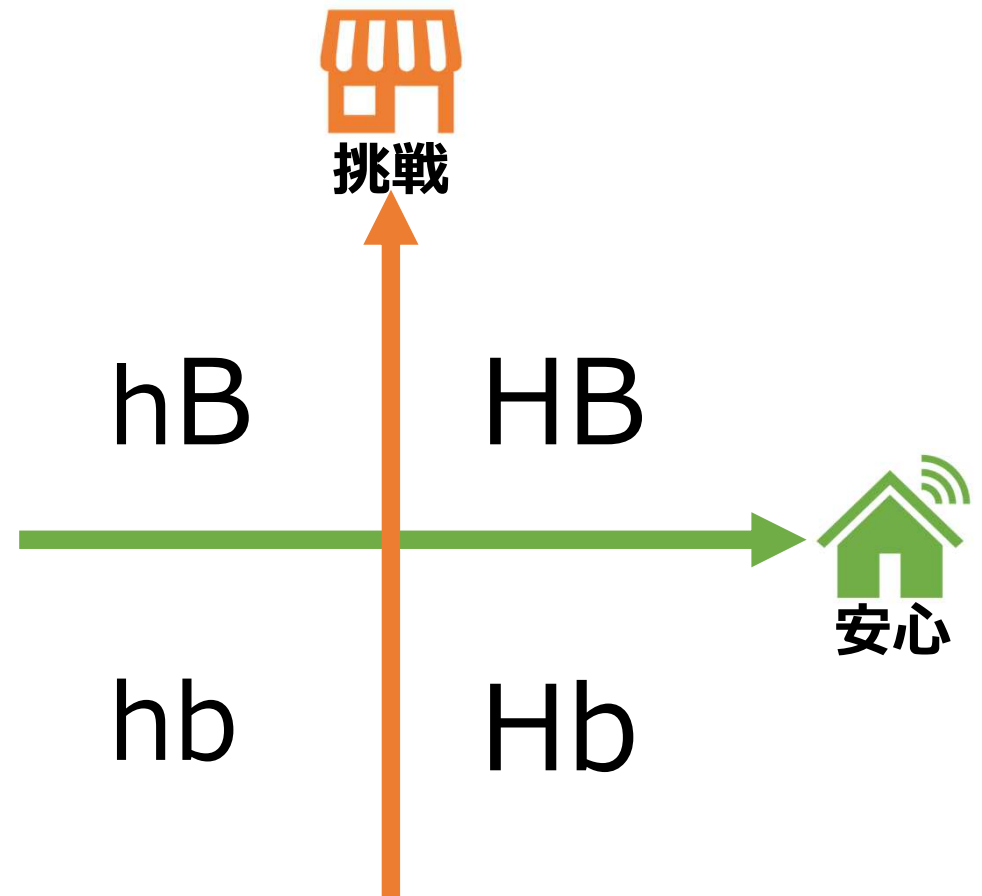
自ら動けば獲得できる機会が豊富にある状態  
→組合員間で情報が活発に取引される“バザール”

安心と挑戦は、**組合員が働くことで喜びや幸福を感じるバランス**であると定義します。  
組合員の「価値観」の多様性を俯瞰的に把握し、組合員の関心や価値観によりそった**活動の打ち手を考える根拠**となり、新しい**活動を産み出す契機**にすることができます。

# 組合員の「安心」と「挑戦」のバランス

組合員自らが、  
“**安心** (ホーム)” &  
“**挑戦** (バザール)”の  
バランスを知り、目指すべき  
方向と、踏み出す第一歩  
をサポートする組合活動を  
展開する

(👉HBがBESTではない)





# Link survey (共同調査) 概要①

---

- 対象者 : 組合役員・職場委員 (組合員聴取も可能)
- 実施期間 : 2021年12月1日～2022年3月31日 (任意設定)
- 調査形式 : WEBアンケート (j.unionユニオンページWebアンケート機能を使用)
- 設問概要 : 仕事関連「安心」(ホーム) ……8問  
: 仕事関連「挑戦」(バザール) ……8問  
: 社会関連……………6問  
: 組合活動関連……………13問  
: 総合満足度……………5問
- 回答形式 : 5段階評価 (一部複数選択・任意自由記述)
- 回答時間 : 4～5分 (目安時間)





# Link survey（共同調査）概要②

## ■ 調査実施期間※①

・・・2021年12月1日～2022年3月31日

## ■ 集計、分析、報告書作成※②

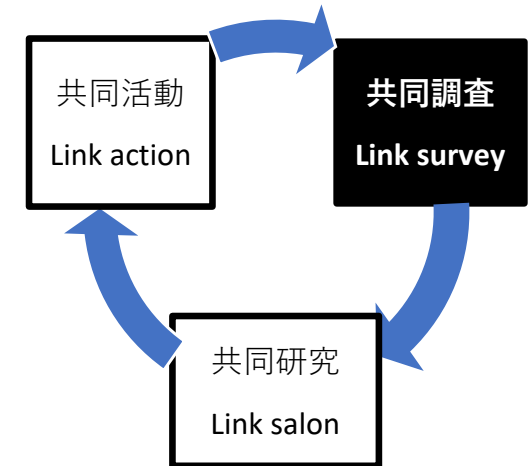
・・・調査実施後、約20営業日以内に  
フィードバック※③

## ■ 報告会ワークショップ※④

・・・簡易的な報告とワークショップを行います

## ■ 全体報告会※⑤

・・・2022年3月に実施（ZOOM開催予定）



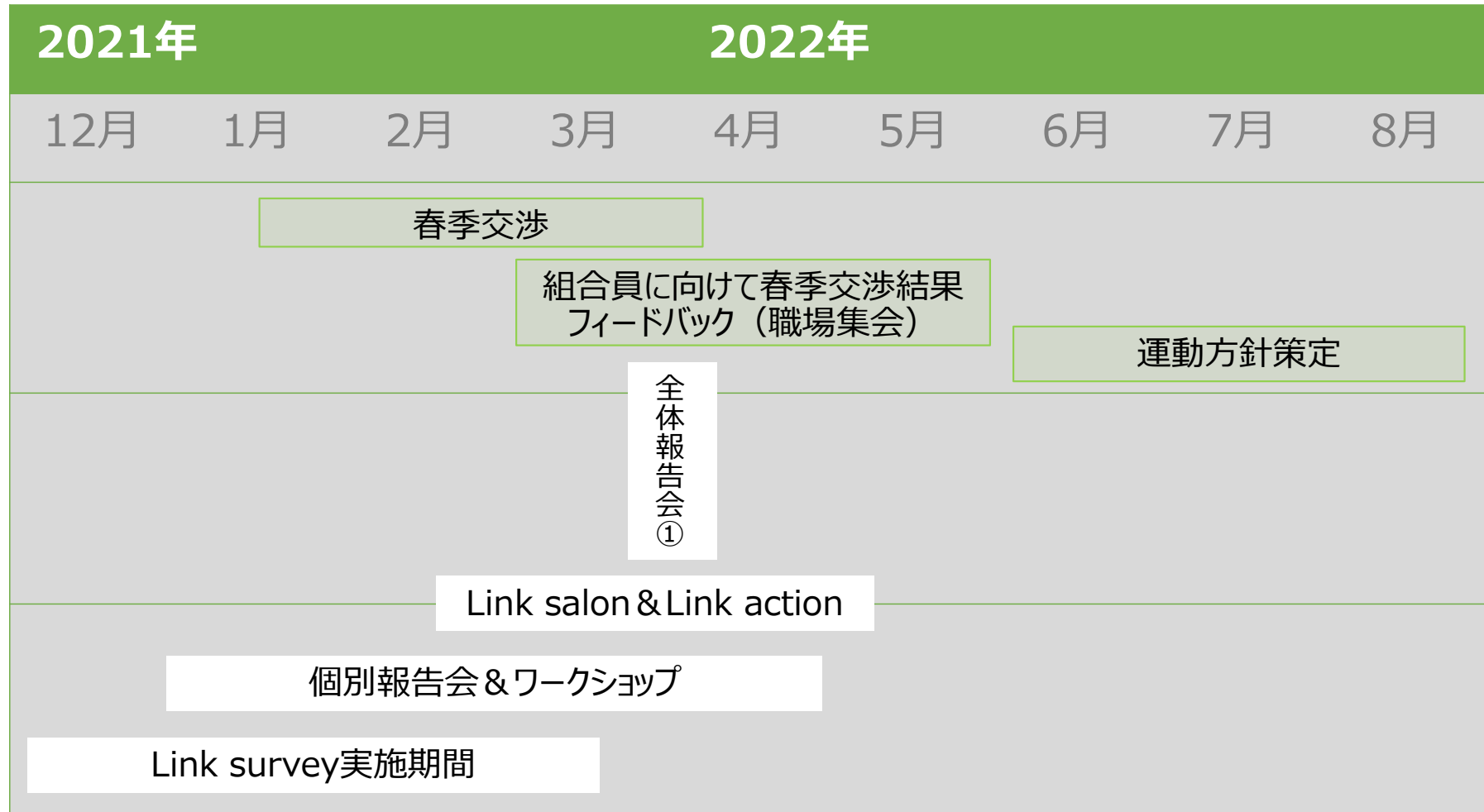
※①実施期間は各組織が任意で設定できます（実施期間以外は応相談）。

※② 実施時点で参加していた組織全体と貴組織の比較分析を含みます。

※③ 共通設問の場合に限ります（追加設問がある場合は別途）。

※④ 貴組織ご指定場所で2時間まで。2時間を超える場合は別途ご相談。

※⑤ ご出席できない場合は、後日視聴可能です（資料も配布予定）。





# Link surveyフィードバック 5つのポイント

---

- ① **タイムリー**な職場・組合員へのフィードバック
- ② **シンプル**で分かりやすいフィードバック
- ③ 職場委員の**対**話を促進させるフィードバック
- ④ 組合員による職場**自**治活動の促進
- ⑤ 職場委員・組合員の組合活動**指**標とする



j.union Lab

# Link survey (共同調査) 設問構成要素



仕事  
安心  
(1-8)

居場所役割感/安心感

有機的つながり

自己尊重

組織エンゲージメント



仕事  
挑戦  
(9-16)

キャリア自律行動 (自己)

キャリア自律行動 (環境)

自己価値

本質認識



生活  
(17-22)

健康

私生活


社会



組合  
(23-36)

組合員の安心を促す活動

組合員の挑戦を促す活動

 おススメ活動事例情報



満足度  
(37-41)

仕事/職場/会社

労働組合

幸福感



# Link survey (共同調査) 設問

## 【仕事】

NO	設問
1.	職場では、私は人から頼りにされている
2.	職場では、居心地のよさを感じる
3.	職場では、自分と異なる考えを受け止めてくれる風土がある
4.	職場の運営に、あなたの意見が活かされている
5.	今の仕事に関心がある
6.	楽しく仕事ができている
7.	会社の方針や指示が従業員みんなに徹底されている
8.	この会社の従業員であることに誇りを感じる
9.	自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している
10.	自分の職種、業界分野における最新動向を情報収集している
11.	新しい環境や状況にも、わりあい早くなじんで対応している
12.	新しい人間関係が構築できるように社内外の活動に参加している
13.	あなたの能力や技術は伸びている
14.	あなたの仕事の能力は職場から認められている
15.	仕事において自分のやりたいことが明確である
16.	自身の描いたキャリアに近づいている

## 【社会】

17.	健康面において不安はない
18.	日頃から体力づくりに努めている
19.	自身のライフプランを立てている
20.	私生活における時間を大切にしている
21.	ボランティア活動に関心を持っている
22.	住んでいる地域に貢献したいと思っている

## 【組合】

NO	設問
23.	組合の方針は信頼できる
24.	組合活動に参加すると連帯感を感じる
25.	組合は組合員の意見に耳を傾けている
26.	組合は組合員が相談しやすい雰囲気をつくっている
27.	組合は経営へのチェック機能を発揮している
28.	組合は組合員の安心を促す活動をしている
29.	組合は将来を見通した活動をしている
30.	組合は現場の意見を経営陣に伝えている
31.	組合は経営方針の策定に影響を与えている
32.	組合は組合員の働き方の変化を促す活動をしている
33.	組合は組合員が異なる職種、業種と交流する環境を提供している
34.	組合は組合員の挑戦を促す活動をしている
35.	あなたにとって最も有益だと思う活動は何ですか (選択肢)
36.	選んだ組合活動で具体的な取り組みがあれば教えてください (任意)

## 【総合満足度】

37.	あなたは今の仕事に満足していますか
38.	あなたは今の職場に満足していますか
39.	あなたが今の会社に満足していますか
40.	あなたは今の労働組合に満足していますか
41.	あなたは今、幸せを感じていますか

# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

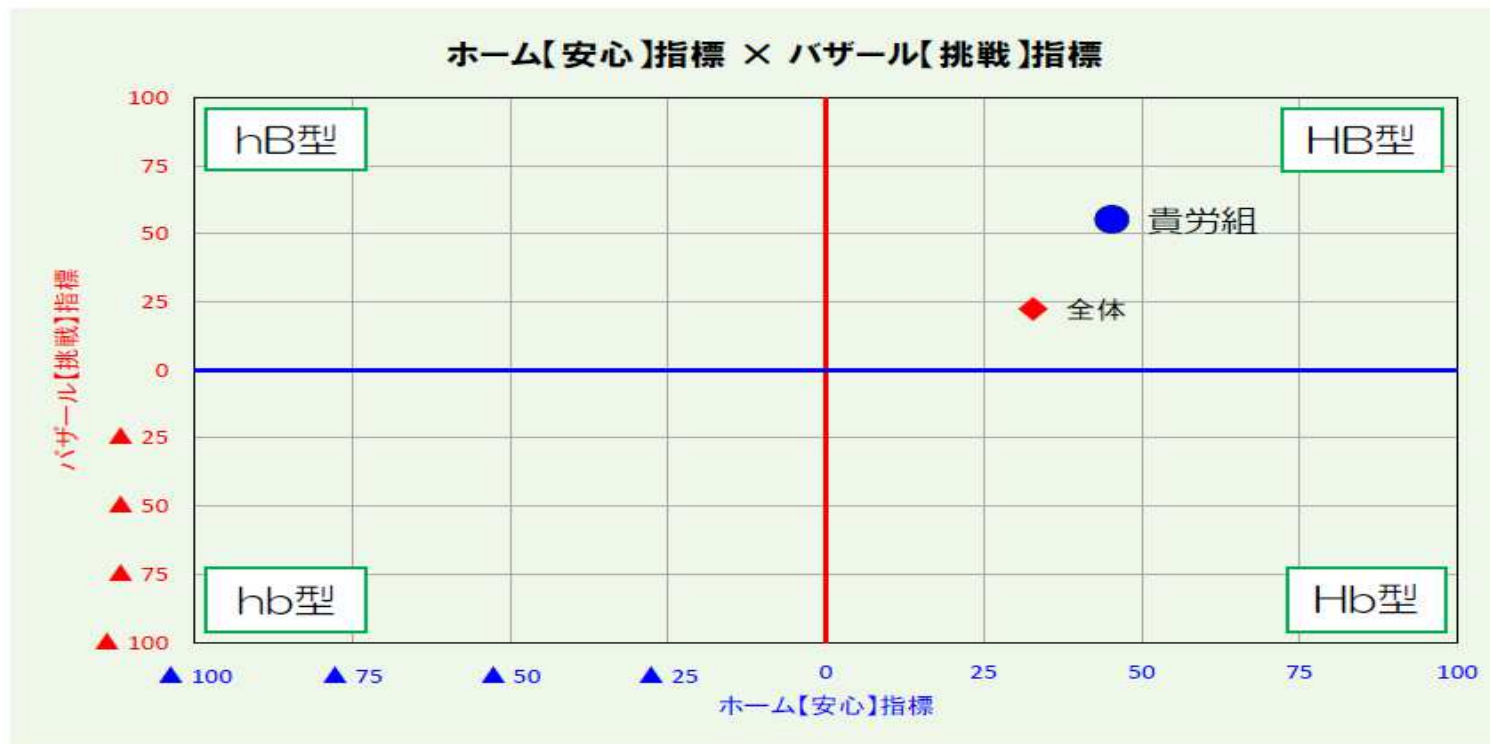
## ■ 参加労組全体と自組織の比較



あなたの組合は、

**HB 型**

です。

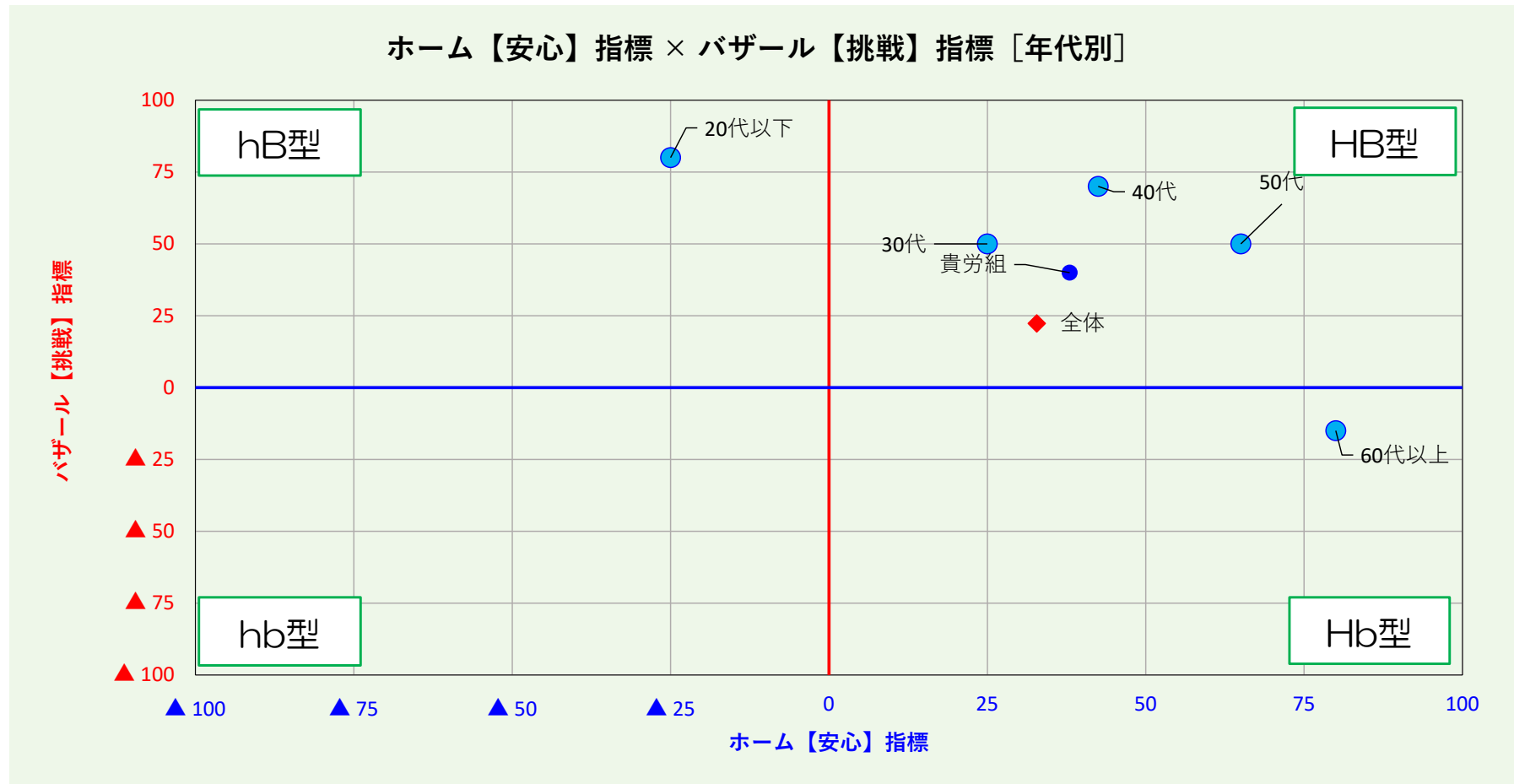


# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

## ■ 属性別 (年代別) プロット図



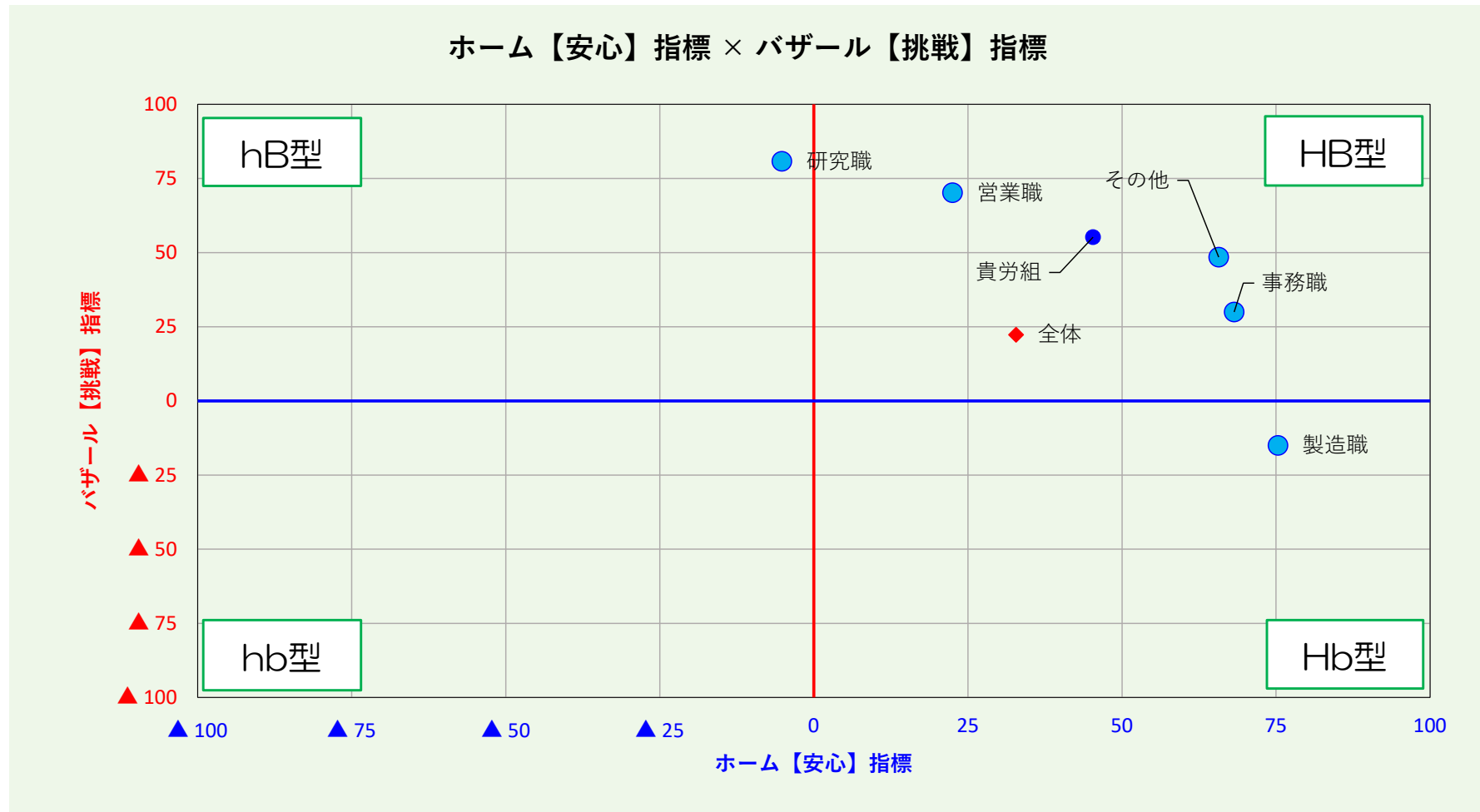
→年代別のH Bタイプを把握することで、ターゲット別の組合活動の設計に活用することができます。

# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

## ■ 属性別 (職種別) プロット図



→ 職種別のH Bタイプを把握することで、支部や現場単位の労使協議の議題として提起することができます。

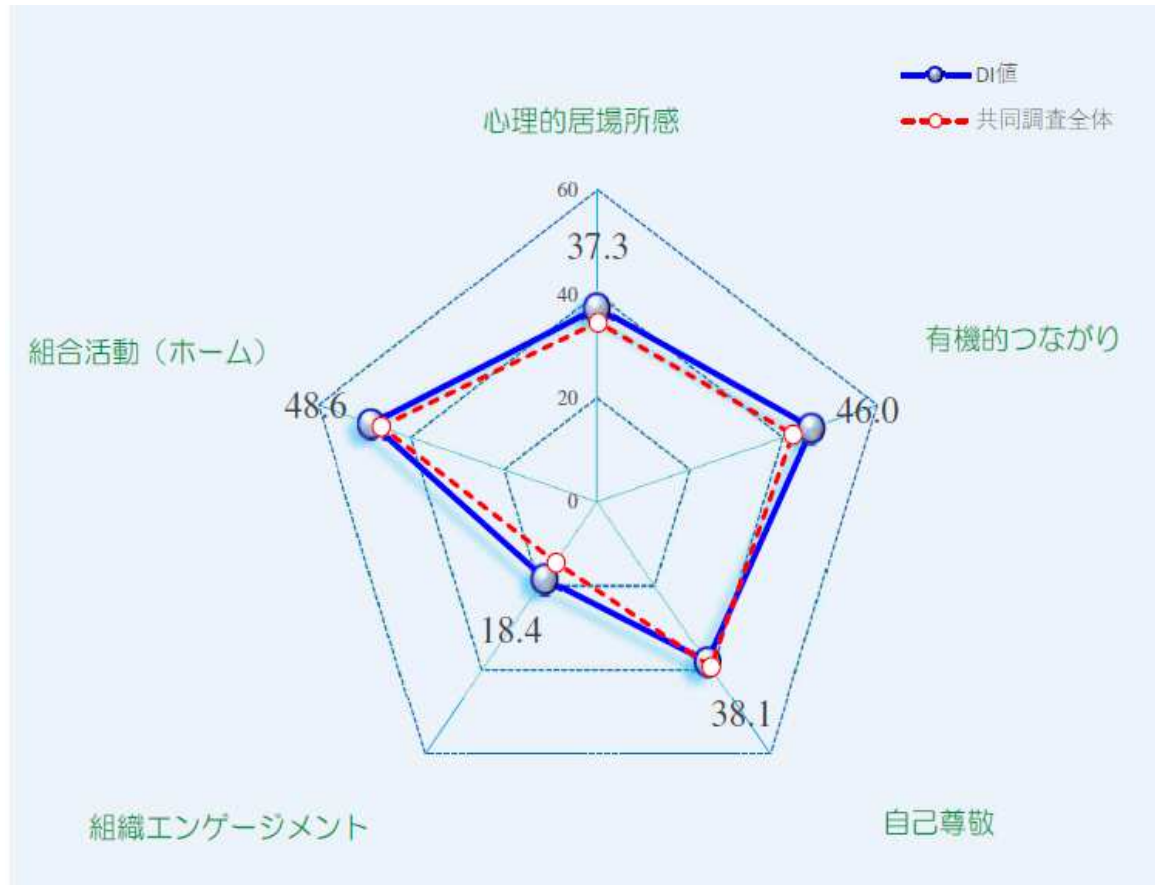


# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

## ■ホーム指標 (分野別) レーダーチャート



分野	DI値	共同調査全体
心理的居場所感	37.3	34.5
有機的つながり	46.0	41.9
自己尊敬	38.1	39.3
組織エンゲージメント	18.4	14.5
組合活動 (ホーム)	48.6	46.6

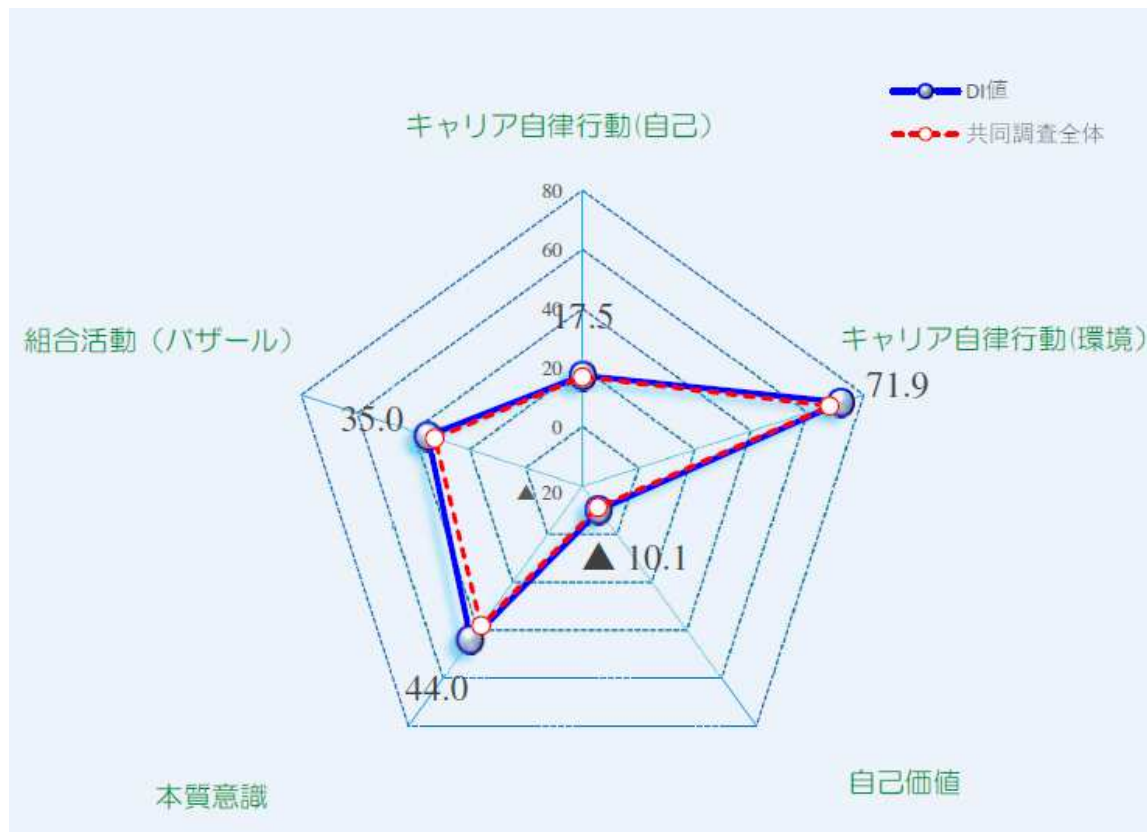
→各分野別および全体比較から、自組織の強みや課題を把握できます。その後Link salonにおいて参加メンバーと、その背景にある組合活動の進め方や組織課題を共有することで、自組織の最適解を見出します。

# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

## ■ バザール指標 (分野別) レーダーチャート



分野	DI値	共同調査全体
キャリア自律行動(自己)	17.5	17.0
キャリア自律行動(環境)	71.9	67.9
自己価値	▲ 10.1	▲ 11.2
本質意識	44.0	38.2
組合活動 (バザール)	35.0	32.5

→例では「主体的仕事行動」「自己価値意識」は全体よりも高く、「キャリア開発行動」「ネットワーク行動」が全体よりも低い結果になっています。

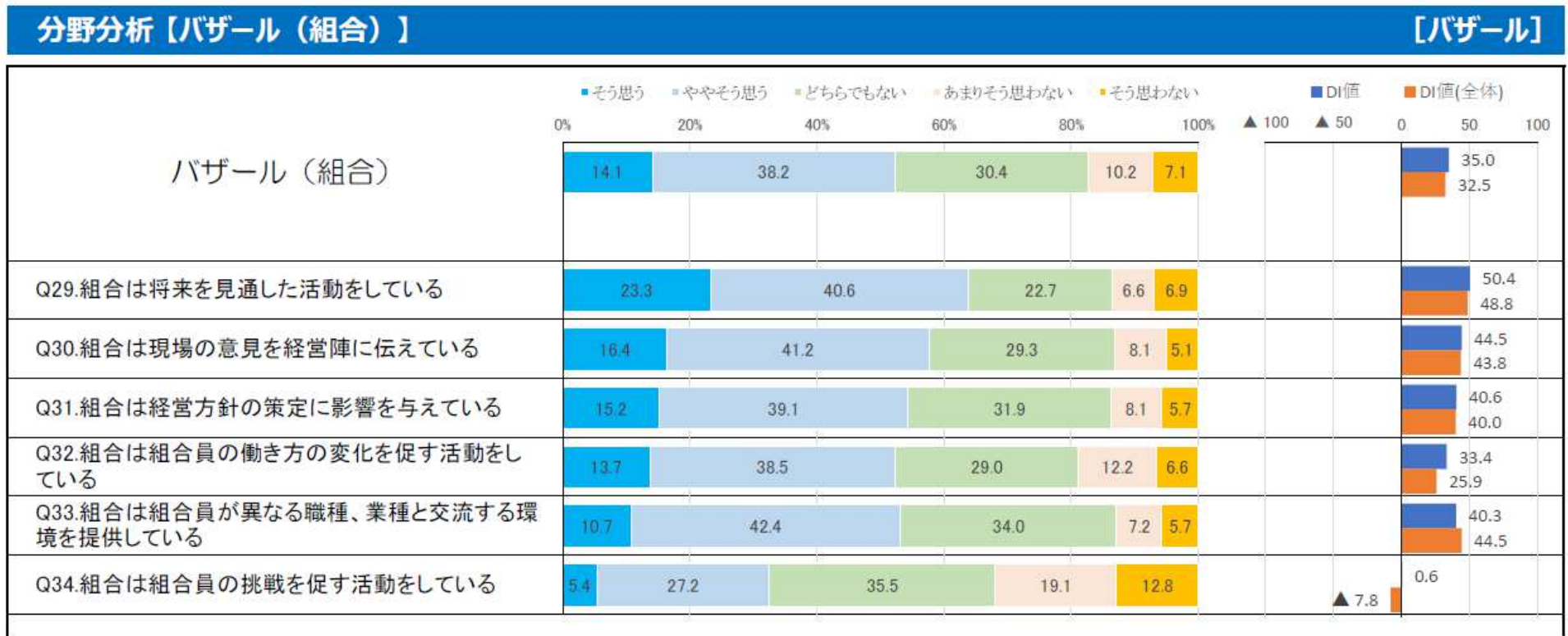
この結果を現場にフィードバックしつつ、Link salonで得た気づきや対策に関するヒントを活かし、職場活動を通じて行動していきます！

# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

## ■ 分野別DI値一覧



→バザール指標の分野別DI値により、労使がそれぞれ担う、人材育成・組織開発の領域を明らかにします。労働組合だからこそ取り組むべき組合活動に資源を集中することができます。

# Link survey (共同調査) アウトプットイメージ



j.union Lab

## ■ 重回帰分析 (目的に影響を与える設問項目の抽出)

重視項目 (重回帰分析による算出) : Q41.あなたは今、幸せを感じていますか DI値は、37.6ポイント

項目名	上記項目に対する影響度					DI値(各項目の満足度)				
	0.0	0.1	0.2	0.3	0.4	▲ 100	▲ 50	0	50	100
Q31.組合は経営方針の策定に影響を与えている	0.300					40.6				
Q5.今の仕事に関心がある	0.180					35.5				
Q33.組合は組合員が異なる職種、業種と交流する環境を提供している	0.178					40.3				
Q32.組合は組合員の働き方の変化を促す活動をしている	0.155					33.4				
Q18.日頃から体力づくりに努めている	0.146					50.7				
Q11.新しい環境や状況にも、わりあい早くなじんで対応している	0.145					78.5				

重視項目 (重回帰分析による算出) : Q39.あなたは今の会社に満足していますか DI値は、21.8ポイント

項目名	上記項目に対する影響度					DI値(各項目の満足度)				
	0.0	0.1	0.2	0.3	▲ 100	▲ 50	0	50	100	
Q3.職場では、自分と異なる考えを受け止めてくれる風土がある	0.228					37.0				
Q10.自分の職種、業界分野における最新動向を情報収集している	0.209					32.2				
Q19.自身のライフプランを立てている	0.200					1.5				
Q5.今の仕事に関心がある	0.185					35.5				
Q24.組合活動に参加すると連帯感を感じる	0.153					25.7				
Q2.職場では、居心地のよさを感じる	0.150					43.6				
Q31.組合は経営方針の策定に影響を与えている	0.128					40.6				
Q16.自身の描いたキャリアに近づいている	0.101					46.9				

→ 重回帰分析により、「組合員の幸せの実現」に影響を与える重要な項目を抽出します。この結果を組合活動の設計に反映し、活動成果を検証する指標にできます。

# Link salon (共同研究) のご案内

他組合と意見交換しながら課題解決  
に向けたアイデアを共有し合い、最適  
な組合活動の手段を創造する





# Link salon (共同研究)

---

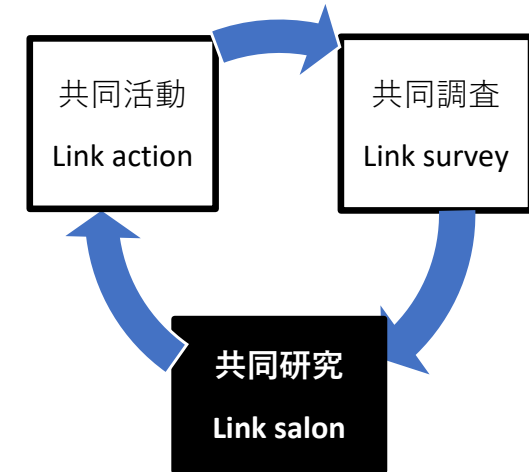
- 他組合と意見交換しながら課題解決に向けたアイデアを共有し合い、最適な組合活動の手段を創造します



## ■ 共同研究ワークショップ※①

### 【活動期間】※②

- ・全6回開催（2022年2月～4月までの間）
- ・ZOOM開催予定



### ※① 共同研究ワークショップとは・・・

- ・共同調査に参加した労組役員の方々と共に、共同調査の結果を受けて明らかになった自組織の課題解決に向けた議論を行います。
- ・課題解決に向けた組合活動の事例も共有し、更なる活動展開に活かします。
- ・得られた成果も共有し、労働組合の集合知とします。  
→「共同研究ワークショップ」は、これらを実施するオンラインの場（ZOOM）です。
- ・調査途中でも参加可能です。
- ・参加出来なかった回に関しては、当日の録画/議事録にて確認できます。
- ・全日程の参加者は同一でなくてOKです。

### ※② 共同研究・共同活動の実施期間です

（同じ目的をもった労組が事例やノウハウを共有する期間と定めます）



## ■ Link salon 全6回ワークテーマ (予定)

### 第1回：ワークセッション

- ① 調査結果による「現在地」確認と「背景にある組合活動」の共有
- ② 課題別のゴールと達成手段の議論

### 第2回：セミナー&ワークセッション

「組合員の職場での居場所感とキャリア自律行動の促進」  
上記テーマに基づいた組合活動のあり方・すすめ方

### 第3回：全体報告会&ワークセッション

- ① Link surveyの集計・分析結果報告
- ② ホーム&バザールを促進する組合活動のあり方・すすめ方

### 第4回：ワークセッション

- ① 労使関係における「ホーム&バザール」のバランスとは？
- ② 組合員のエンゲージメントを高め働きがいと生産性を高める

### 第5回：ワークセッション

- ① 職場リーダーによる現場活動のあり方・すすめ方
- ② 労働組合による経営提案活動のあり方・すすめ方

### 第6回：ワークセッション (総括)

- ① 組合員にとってのホーム&バザールとは？
- ② 一人ひとりの組合員が幸せを実感できる組合活動のあり方・すすめ方





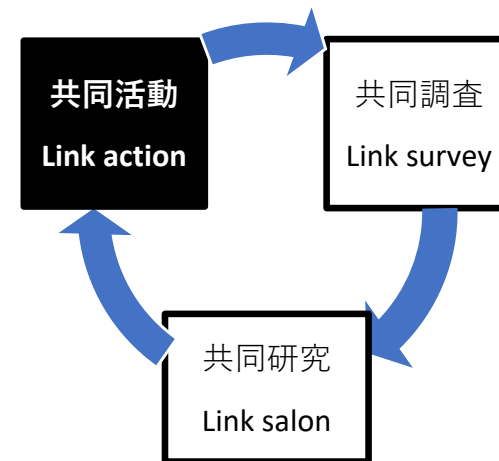
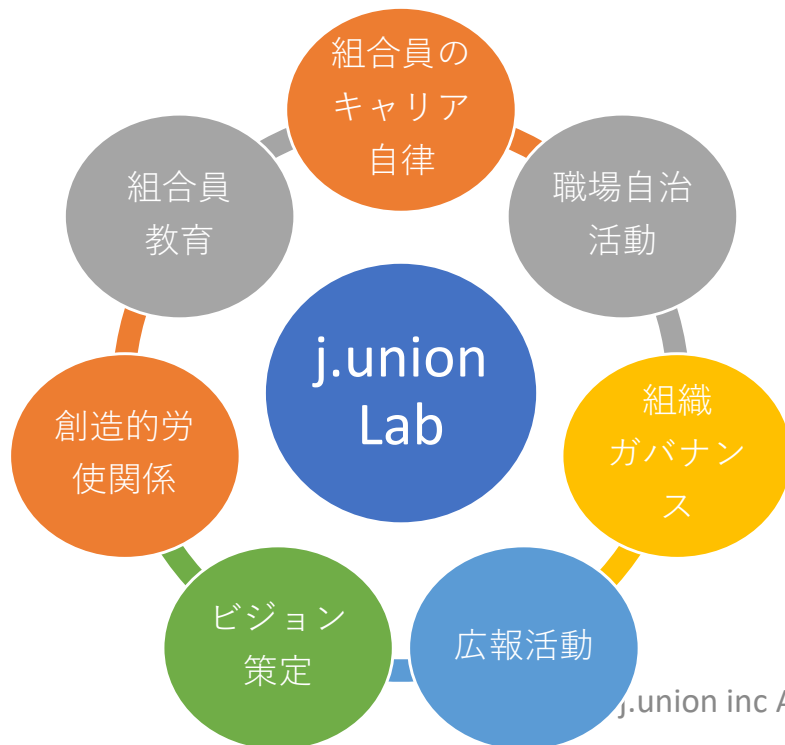
# Link action (共同活動) 概要

## ■ 共同活動①

Link salonの参加間で共通課題をもった組合がテーマ別ユニットを形成し、互いの活動進捗やノウハウを情報交換しながら活動し成果を高めます。

この共同活動の成果を次回Link surveyにより検証し、単組独自の知恵がj.union Labメンバーの集合知になります。

### 【テーマ別ユニット (例)】





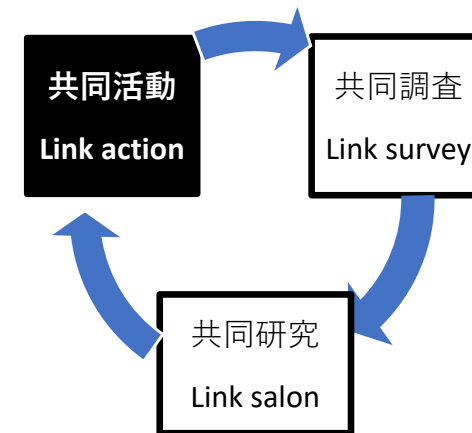
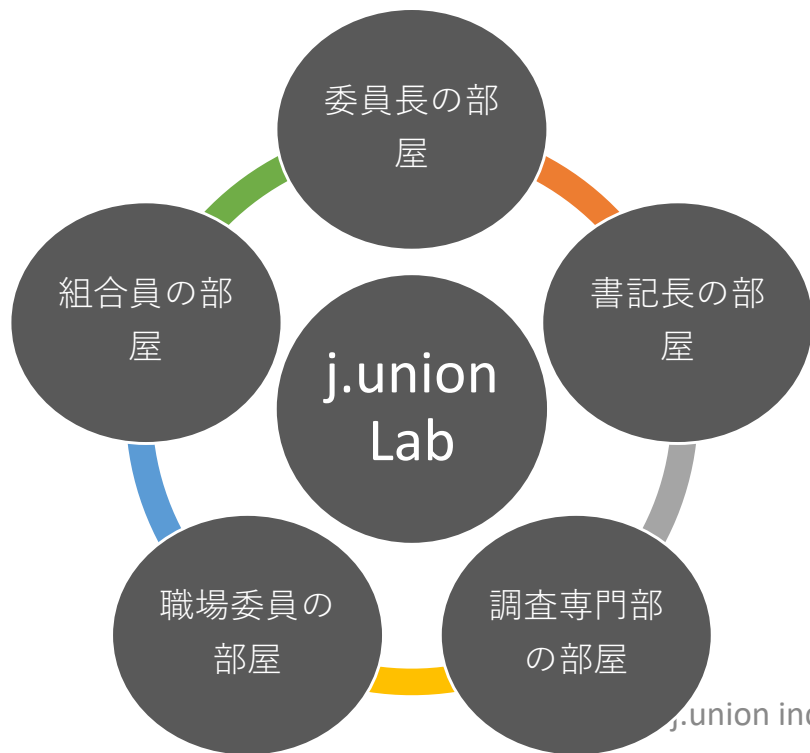
# Link action (共同活動) 概要

## ■ 共同活動②

Link salonの参加間で共通課題をもった組合がテーマ別ユニットを形成し、互いの活動進捗やノウハウを情報交換しながら活動し成果を高めます。

この共同活動の成果を次回Link surveyにより検証し、単組独自の知恵がj.union Labメンバーの集合知になります。

### 【ポジション別ユニット (例)】





# j.union Lab 参加費

**Link survey（共同調査）を実施する対象者によって費用が異なります。**

Aプラン） 組合役員・組合委員対象・・・33万円（税込み）

Bプラン） + 組合員対象・・・・・・・・・・・・66万円（税込み）

## ■ 料金に含まれるもの

- ①WEBアンケートシステムを使用した調査実施費用
- ②集計・分析・報告書費用 + 報告会ワークショップ（報告時間30分 + ワークショップ90分）  
【報告書】共同調査全体と貴組織の比較 / 貴組織の支部別比較を含みます  
※アウトプットイメージ参照  
※5,000名を超える調査の場合は別途費用を申し受ける場合があります。  
※1労組50名以上の回答が必要となります。
- ③ Link salon（共同研究ワークショップ）参加費用  
（全6回：不参加でも返金はございません/現地開催の場合、交通費のみ別途申し受けいたします）
- ④会員サイトの閲覧
- ⑤期間中に報告された組合活動の詳細事例の共有

## ■ オプション

- 組合員へのサーベイフィードバック（ご相談に応じます）
- 職場展開用のカルテ作成（11万円～税込み）
- 貴労組オリジナル設問の追加（11万円～税込み）
- 個別集計・分析（33万円～税込み）
- 個別報告書の作成（33万円～税込み）



# 第1期 Link survey 参加労組

2021年11月末現在

1. A労組・・・製薬メーカー 4,000名（人材育成／活動方針強化）
2. B労組・・・食品メーカー 400名（組合員のキャリア自律支援活動）
3. C労組・・・化学メーカー 2,500名（労使協議の共通指標）
4. D労組・・・医療メーカー 5,000名（人材育成／リンクサロンでの多労組交流）
5. E労組・・・機械メーカー 500名（人材育成／活動方針強化）
6. F労組・・・食品小売り 3,500名（職場活動強化／組織力強化）
7. G労組・・・自動車メーカー 13,000名（他労組交流／調査データ収集）
8. H労組・・・物流メーカー 23,000名（人材育成／組織開発）
9. I労組・・・建設 2,500名（他労組ベンチマーク／組合員のキャリア自律）
10. J労組・・・医療メーカー 100名（人材育成）
11. K労組・・・機械メーカー 800名（ビジョン策定／階層別労使協議の指標）
12. L労組・・・鉄鋼メーカー 3,200名（人材育成／他労組交流）
13. M労組・・・商社 700名（人材育成／他労組交流）
14. N労組・・・電機メーカー 500名（役員の育成／他労組交流／組織力の強化）
15. O労組・・・倉庫・運輸 230名（役員の育成）



j.union Lab

# j.union Lab 参加動機①

---

## 人材育成

### ■背景

『組合役員・委員の「やらされ感」を何とかしたい！』

### ■参加目的

役員・委員の研修の場で、Link surveyの結果をフィードバックし、組合活動の指標として当事者意識をもって組合活動の目標設定にあたる。

---

### ■背景

「組合活動の成果指標がないので組合役員・委員のモチベーションが維持できない！」

### ■参加目的

安心（ホーム）と挑戦（バザール）という2軸を日常的に意識して組合活動を実践することで、常に現在地を確認し組合活動によって向かうべき方向性を見出せる。



j.union Lab

# j.union Lab 参加動機②

---

## 職場自治

### ■ 背景

「自分たちの職場を自分たちで良くする『職場自治活動』を根付かせたい！」

### ■ 参加目的

職場単位のLink surveyの集計結果を、職場委員にフィードバックし、職場課題を組合員と共有することで、組合員自らが職場を良くする行動を促進していきたい。

---

### ■ 背景

「組合員が組合活動に関与することで、仕事・生活面のビジョンと目標を持ち実現に向けて行動して欲しい！」

### ■ 参加目的

Link surveyの集計結果を組合員にフィードバックすることで、安心を土台に挑戦できる環境にあることを実感してもらいたい。



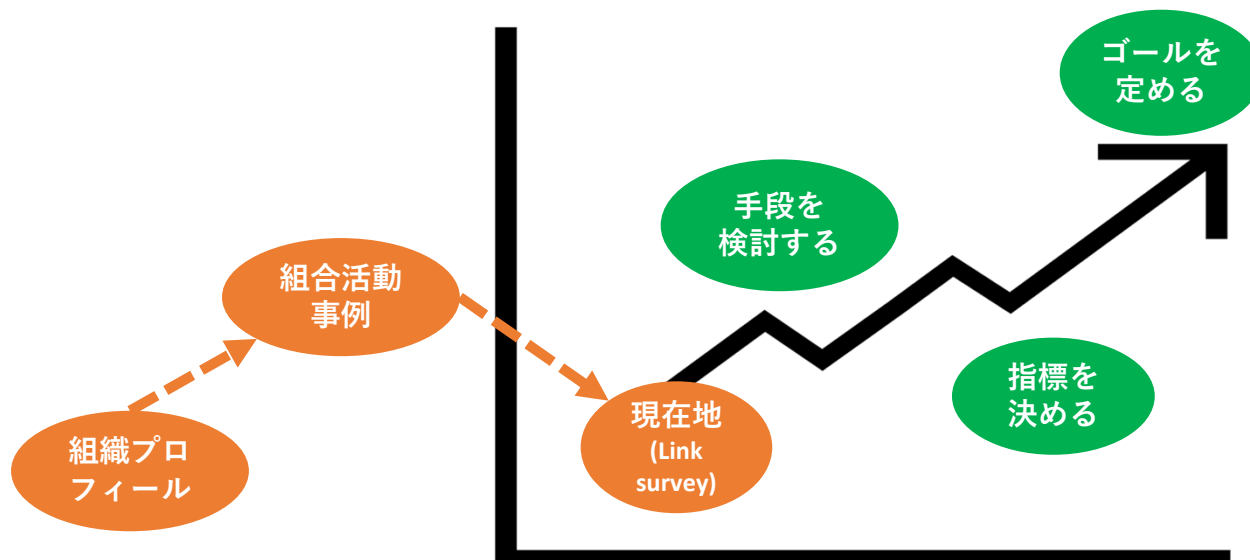
## 共同研究と活動の開発

### ■ 背景

「自分たちの組合活動に確信をもちたい！」「組合活動のアセスメント指標を確立したい！」「自分たちの組織に応じた最適な組合活動を創造したい！」

### ■ 参加目的

アンケート調査の結果と、背景にある組合活動事例や組織プロフィールを他労組とき共有し、組合活動の計画策定と最適な活動の開発に活かしたい。





j.union Lab

# j.union Lab 参加動機④

## ビジョンと活動指標

### ■背景

「既存のアンケート調査は、労働界全体での立ち位置の確認ができない！」  
「設問が複雑になっているの既存のアンケート調査は改善などのアクションに繋がっていない！」  
「アンケート調査では関係者へのフィードバックがゴールとなっている！」

### ■参加目的

既存の経年比較を目的とした組合員向けのアンケート調査の設問にLink surveyの設問を追加することで調査活動により意味を持たせることが可能。

Link surveyの結果や、背後の組合活動・組織プロフィールを他労組と比較しながら議論することで、調査から組合活動の流れを創っていくことが可能だ。





j.union Lab

# j.union Lab 参加動機⑤

## 調査活動

### ■背景

「定期的に組合活動の現在地を確認し、ビジョンを描く目安がほしい！」  
「ビジョンを実現するために必要な組合活動を開発したい！」

### ■参加目的

他労組とLink surveyの結果を比較をすることで自分たちの組織の現在地と、向かうべき方向性に確信をもてる

安心（ホーム） & 挑戦（バザール）の指標を、組合活動の方向性と計画を立案する目安にしながら年間の活動を展開していきたい

