

高知県内企業等における「働く人に関する幸福度」 調査研究報告書

2023年3月

土佐経済同友会 GKH 委員会
一般社団法人しあわせ推進会議
高知大学次世代地域創造センター

高知県内企業等における「働く人に関する幸福度」
調査研究報告書

2023年3月

土佐経済同友会 GKH 委員会
一般社団法人しあわせ推進会議
高知大学次世代地域創造センター

目 次

はじめに	4
第 1 章 本調査研究の背景	5
1. 幸福度を取り巻く現況	5
2. 本調査の目的	6
第 2 章 働く幸福に関連する諸要素	7
1. 働く人の幸福と企業活動の成果との関係	7
2. 働く人の幸福向上に関連する個人的要素	8
3. 持続可能性社会と働く人の幸福	8
第 3 章 働く人の幸福度尺度と調査方法	10
第 1 節 本調査で用いた幸福尺度	10
1. 働くことの主観的幸福度尺度	10
2. 職場における心理的ウェルビーイング尺度 (IPWBW)	10
3. ロヨラ世代性志向尺度 (LGS)	12
4. 独自尺度：職場環境に関する尺度	13
第 2 節 調査の方法	14
第 4 章 調査結果	15
第 1 節 全体的な働くことの幸福実感	15
1. 働くことの主観的幸福度	15
2. 働くことの主観的幸福度 (年齢層別)	16
3. 働くことの主観的幸福度 (性別)	17
4. 働くことの主観的幸福度 (性別×年齢層)	19
5. 働くことの主観的幸福度 (民間・公共セクターの別)	19
6. 働くことの主観的幸福度 (職種別)	20
第 2 節 職場における心理的ウェルビーイング (IPWBW)	22
1. IPWBW に関する調査分析結果	22
2. IPWBW の 5 領域の比較調査結果	25
3. 相関分析 (IPWBW)	28
4. 働くことへの幸福実感に影響を与えている要因	29
5. 調査分析結果のまとめ	32
第 3 節 次世代への関心と行動 (LGS)	33
1. ロヨラ世代性志向に関する調査分析結果	33
2. 相関分析 (IGS)	34
第 4 節 職場環境	36
1. 職場環境に関する調査結果	36

第5章 全体まとめ.....	38
おわりに.....	41
付 表.....	42
参考文献.....	48

はじめに

土佐経済同友会では、高知県民の主観的幸福実感について、また、経済、健康、安心・安全、環境などの暮らしの中で感じる幸福実感がどの程度か等について、2013年から「高知県民総幸福度（GKH）」アンケート調査をほぼ毎年行っています。

高知県はメディア等で報道される経済的指標では下位にランクされる県ですが、当該幸福度調査において幸福度は決して低くなく、また幸福度に影響する因子として「経済的に余裕がある」は上位から7番目であり、幸福度は経済指標だけにとらわれない事が分かっています。

他方、新型コロナウイルス感染症拡大で疲弊した高知経済の回復のためには新たなビジネスモデルの構築など、個々の企業の努力が重要になってきます。

そのような中、企業にとって更なる経済的効果を出すためには、生産性の向上が重要であり、特に中小企業における生産性の向上は喫緊の課題とされています。生産性向上のためには、IT化やDXなどの手段もありますが、何より従業員のモチベーションアップや働き甲斐の向上による生産性向上が欠かせません。アメリカの研究では、「幸福度の高い従業員の創造性は3倍、生産性は31%、売上げは37%高く、さらには定着率を向上させる」というデータもあり、「幸福度」は科学的に分析され、我が国においても同様の研究が行われています。

また、「働き方改革」を実践していくには、やらされ感ではなく働く者の主観的要素である「幸福度」の向上が重要なファクターになると考えます。加えて、多くの中小零細企業で構成される高知県内の企業においては、従業員のみならず同じ組織の一員として経営者の幸福度の高さも、その経営に大きく作用するものと考えています。

そこで、土佐経済同友会 GKH 委員会では、持続可能な開発目標（SDGs）の第8番目の目標「働きがいも経済成長も」の達成に向け、高知県の企業における経営者や従業員など「働く人の幸福度」向上による持続可能性ある組織づくりを目指し、2021年4月より2年間の期間を設け、高知大学次世代地域創造センターと「働く人に関する幸福度調査」の共同研究を実施してきました。

この調査研究の場として、土佐経済同友会会員企業及び県内自治体にも協力を仰ぎ、働く人の幸福度調査を行い、経営者や従業員の幸福度の向上が生産性やパフォーマンス向上につながり得るなど、従業員幸福度が組織経営にとって有用である事と、従業員・職員の幸福度向上への投資が企業にとっても適正な利益をもたらすことを明らかにするとともに、高知県独自の環境が幸福度の向上にどのように作用しているのかを探る試みを行いました。

今後、これらの調査研究結果を各企業や自治体にも認知して頂き、働く人の幸福度が高い企業や自治体を増やし、高知県の持続可能性ある発展と、魅力ある働く場として高知県企業のさらなる成長にも貢献したいと考えています。

第1章 本調査研究の背景

1. 幸福度を取り巻く現況

「幸福」というテーマが近年、世界でも重要な課題の一つとなっています。国内総生産（GDP）や経済成長など所得水準や物質的豊かさという従来の価値基準だけでは、人々の真の幸福は捉えきることができないという考え方に注目し、国際機関、諸外国や日本政府あるいは国内地方レベルで幸福の指標を策定する動きが活発になっています。

国連では、2012年から世界幸福度報告（World Happiness Report）が毎年発表されています。また、ブータン国が提唱した「国民総幸福量（Gross National Happiness：GNH）」では、国の持続可能な発展において幸福の非経済的な側面も考慮した統合的視点が重要であるという考え方が大いに注目を集め、開発アプローチのあり方に影響を与えています。

一方、日本国内では、内閣府が2011年に「幸福度指標（案）」をとりまとめ、地方レベルでは、東京都荒川区をはじめ、熊本県、愛知県長久手市など多くの自治体が住民の幸福度を指標で表し、政策に反映する取り組みを行っています。

高知県では、土佐経済同友会が2013年からほぼ毎年「高知県民総幸福度（Gross Kochi Happiness（GKH）アンケート調査）」を実施し、高知県独自の豊かさの指標づくりが進められてきています。

(1) 働く人の幸福度¹

近年、従業員幸福度（EH：Employee Happiness）、あるいは”働く人の幸福度”（Happiness at Work）に着目した企業経営が注目されています。従業員幸福度とは、様々な定義がある状況ですが、「特定組織で働く従業員が、職場生活を含む人生すべてをあるがままに受け入れ、自らの生を価値あるものと肯定し、当該組織における職業人生に「希望」を持って就労する意欲を持つ心の状態。」といわれています（松島、2020）。

「仕事は人生の多くの時間が費やされているものであり、人々は仕事を通じて所得を得る以外にもやりがいや人とのつながり等を通じて人生を意義あるものとする。働くことを通じたウェルビーイングの向上に注目することは、人々が心豊かな人生を生きる重要な視点と考えられています」（鶴見ほか、2021）。

(2) 働く人の幸福と労働生産性

このような働く人の幸福度の向上は、企業の労働生産性の向上と関連があることが指摘されています。すなわち、働く人々の高い幸福実感は、労働者の健康向上や、働く意欲や創

¹ 本調査研究報告書では、企業の被雇用者だけでなく、経営層も調査対象としており、従業員幸福度という言葉に誤解が生じる可能性があるため「働く人の幸福度」という表現に統一し使用しています。

造性を高め、労働生産性の向上に良い影響を与えるという研究があります (Robertson and Cooper, 2011)。

仕事を通じて感じる人々の幸福感と労働生産性への良い影響は、働く環境(職場の人間関係や、仕組み、制度やオフィス・現場などの労働環境など)に関連するだけでなく、個人生活の中で感じる生活人としての幸福感からも影響していると考えられます。

(3) 企業のSDGs経営と働くことの幸福

2015年9月に国連総会で策定された持続開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)は、貧困、不平等・格差、気候変動のない持続可能な世界の実現に向けて、2030年までに達成すべき17の世界共通目標が示され、加盟国や地方自治体をはじめとする公共セクターのみならず、企業の積極的な取り組みが求められています。持続可能性(サステナビリティ)とは、「将来世代の欲求を満たしつつ、現行世代の欲求も満足させるような開発」(Our Common Future, 1987)とされ、これは世代間の公正公平の意味が含まれています。そして、持続可能な開発・成長とは、常に変化しながらも本質的な状態や価値が持続されている望ましい社会のあり方をつくっていく行為と言われます(工藤, 2022)。

このことは、企業自身の持続的成長という狭い意味だけではなく、働く人々がその理念にコミットメントし、広く持続可能な社会(地域)の形成に向けて企業としての社会的責任を果たすためには、働く人々の次世代に向けた関心や行動をどう引き出すかが重要になると考えられます。この次世代へつなぐ関心や行動といった志向性と、働く幸福との間にはどのような関係があるのでしょうか?

(4) 「地方で働く」ことと幸福

加えて、近年「地方暮らしの幸福論」も関心が寄せられています。特に、若者が大都市を回避し地方での暮らしを選択することが一つのムーブメントにもあると言われています(土居, 2010)。しかし、地方で働くことにフォーカスして、そこで働く人々の幸福度に着目した調査は、これまであまり見当たりませんでした。地方で働くことをどの程度幸福と考え、また、どのような諸要因が地方で働くことの幸福に影響を与えているのでしょうか?

2. 本調査の目的

こうした背景から、本調査は高知県内の民間企業で働く経営者や従業員、及び自治体職員を対象に、働くことに対する主観的幸福実感の実態を把握するとともに、職場生活における個人の幸福度向上は、どのような要因が関連し得るのかについて明らかにすることを目的としています。

第2章 働く幸福に関連する諸要素

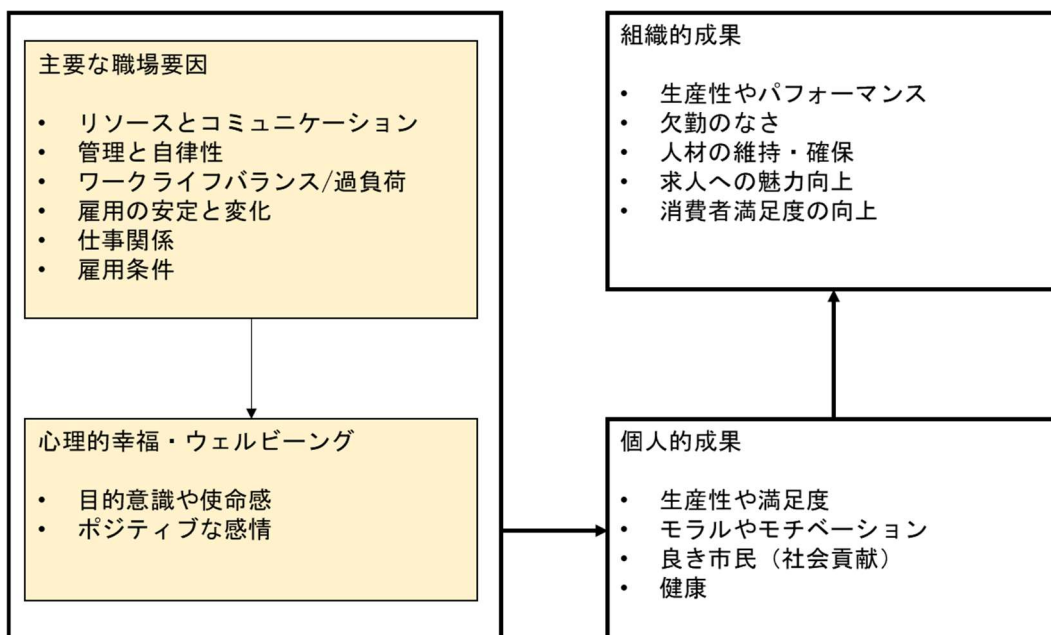
1. 働く人の幸福と企業活動の成果との関係

なぜ企業にとって経営者や企業で働く従業員の幸福度向上が重要なのでしょうか？それは、働く人々の幸福度向上は企業の生産性向上だけではなく、様々な組織的アウトカム（成果）を高めるからです。図1では、働く人々の幸福度が企業活動の成果にどのようにつながるかを示す「ASSETモデル」です（Robertson and Cooper, 2011）。

図1の左欄の四角に囲まれた部分は、働く人の幸福度向上に影響を与える要因を示しています。まず、主要な職場内の要因である社内資源（リソース）とコミュニケーションの良さ、管理監督の度合（社内規則や上司による管理監督の強さなど）と個人の仕事の自律性（どれだけ自らの考えで自律的に仕事を進められるか）、ワークライフバランスとストレスや残業等の過剰な負担、職場での人間関係、雇用条件などの職場環境的な要因が、働く個人の仕事への目的意識や使命感、ポジティブな感情を高め、働くことへの幸福実感を高めることに影響を与えるとされています。

そして、このような個人の心理的幸福実感が、働く個人の生産性や満足度、モラルやモチベーションを高め、社会貢献意識の向上や健康にもよい影響を与えます。その結果、企業のパフォーマンスを高めるとともに、優秀な人材の確保や維持、消費者・ユーザーの満足度向上につながるというものです。

図1 職場のウェルビーイングに関する ASSET モデル



出所：Robertson and Cooper (2011) より作成。

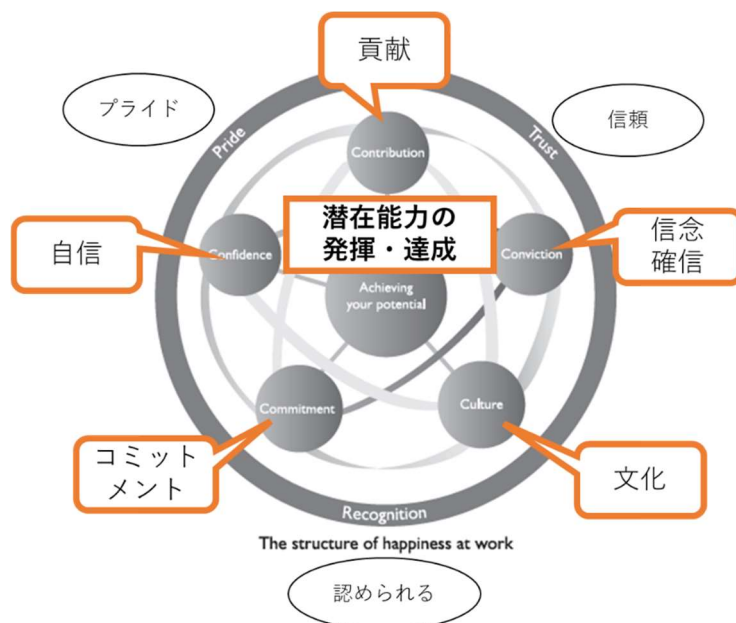
2. 働く人の幸福向上に関連する個人的要素

働くことの幸福実感を高める諸要素は個人の感情・実感が重要とされています。この個人的な実感要素は様々あり、それらが互いに関連し合っています。

図2は、働くことの幸福実感に関連する構成要素を示しています。それらは、①仕事への自負心、②自分が信頼されているという実感、③仕事が他者から認められているという3つの実感が重要とされています。また、自分が会社や社会へ貢献が出来ているという実感、自信、仕事へのコミットメント、組織文化、仕事への信念や確信、潜在能力が発揮できているかといった実感要素が互いに関連しあっているという構造を描いています。

これらの職場や働くことに関する個人的実感の諸要素を高めることが、働く人の全体的な幸福度向上に影響を与えと考えられます。

図2 働くことの幸福構造



出所：Pryce-Jones (2010) より作成。

本調査では、高知県内の民間企業と地方自治体を対象に、主要な職場環境の要因と働く人の個人的実感要素について、それらがどの程度の水準なのかについて実態を把握に努めています。（使用するそれぞれの要素の評価尺度については第3章を参照。）

3. 持続可能性社会と働く人の幸福

働く人の幸福を考えると社会の持続可能性にはどのような関係があるのでしょうか？冒頭の「はじめに」で示したとおり、幸福度が注目される社会的背景には、国内総生産（GDP）や経済成長など所得水準や物質的豊かさという従来 of 価値基準だけでは、人々

の真の幸福は捉えることができないという考え方が広がってきています。経済成長だけでなく、気候変動対策へのさらなる対応や格差・不平等の解消など、持続可能な社会形成に向けたコミットメントは、今や企業経営にとっても益々重要になってきています。

この持続可能性と幸福度には共通点があると言われています。すなわち、持続可能性も幸福も「共に経済活動中心の国内総生産(GDP)では測れない社会状況や発展段階を示す概念」であるという点です。また、「経済成長が福祉を向上させるとは限らない、人々を幸福にするとは限らない」と指摘する研究もあります。

つまり、逆説的ではありますが、企業が生み出すモノの多さや所得水準向上の追求だけが働く人の幸福実感を高めるものではなく、経営者や従業員が「過去から何を受け継ぎ、何をつくり、未来に何を引き継いでいくのか」について問い、次世代に向けた行動をしようとするのが、上記に示した働くことの幸福要素を高め、それが持続可能な社会づくりへの構造転換を引き起こす第一歩となり得るのではないのでしょうか。「働く人の幸福度を高めることは、真の持続可能な社会づくりの基盤となり得る。」と考えたいと思います。

第3章 働く人の幸福度尺度と調査方法

第1節 本調査で用いた幸福尺度

本調査では、既存研究や先に示した働くことの幸福構造・フレームワークを踏まえて、11段階の働くひとの主観的幸福度や、幸福は、特定の生活領域によって変動する要素を含み、領域ベースの分析が適切であることから、既存研究で働く人の幸福度の測定に使用されている以下の尺度を用いました。

1. 働くことの主観的幸福度尺度

本調査では、働く人の主観的幸福度を把握するため、以下の質問項目を設定しました。

- ① あなたは、全体的に「働くこと」にどのくらい幸せを感じていますか？
- ② 「あなたは、高知で働くことにどのくらい幸せを感じていますか？」

上記質問について、「非常に幸福」を10点、「非常に不幸」を0点とした11段階の尺度を利用しました。

2. 職場における心理的ウェルビーイング尺度 (IPWBW)

人々の幸福度を評価するアプローチは、ポジティブな感情やネガティブな感情のようなヘドニックな（快樂主義的な）幸福と、自身の潜在的可能性を引き出し、価値ある行為の結果、幸福が得られるとするユーダイモニックな幸福があると言われていています (Dagenais-Desmarais & Savoie (2012))。

しかし、そのいずれかで幸福を捉えるアプローチは不十分であり、近年はそれらの統合アプローチも用いられています。Deinerら(1984, 2003)によると、幸福は、特定の生活領域によって変動する要素を含み、領域ベースの分析が適切であることを認めています。

したがって、働く人々の幸福度を検証するには、就労領域における評価尺度を用いる必要があります。Dagenais-Desmarais & Savoie (2012) は、このような既存尺度の課題を踏まえて、働く環境や特性を考慮し、統合的・帰納的アプローチによる幸福尺度である「職場における心理的ウェルビーイング尺度 (IPWBW : Index of Psychological Well-being at Work、以下、「IPWBW」という。)を開発しました。IPWBWでは、25項目の尺度を5つのカテゴリに区分しています。

本調査では、図3のIPWBW尺度を用いて調査を行いました。また、この25項目について、それぞれ「全く当てはまらないを0点、あまり当てはまらないを1点、少しだけ当てはまるを2点、だいたい当てはまるを3点、とても当てはまるを4点、完全に当てはまるを5点とした6件法にて質問を設定しました。

図 3 職場における心理的ウェルビーイング尺度

Dagenais-Desmarais と Savoie が開発した「職場における心理的ウェルビーイング尺度 (IPWBW : Index of Psychological Well-being at Work) の 25 項目を以下の 5 つのカテゴリで区分しています。

1. 職場における対人関係 (Interpersonal Fit at Work)
 - ① 私は一緒に働く人々を大切にしている。
 - ② 私は仕事で人々と一緒に働くことを楽しんでいる。
 - ③ 私は仕事で人々と仲良くやっている。
 - ④ 私は仕事をしている人々と信頼関係がある。
 - ⑤ 私は一緒に仕事をしている人たちに受け入れられているような気がする。
2. 仕事の充実感や活気さ (Thriving at Work)
 - ⑥ 私の仕事はエキサイティングだと思う。
 - ⑦ 私は自分の仕事が好きである。
 - ⑧ 私は自分の仕事に誇りを持っている。
 - ⑨ 私は自分の仕事に意味を見出している。
 - ⑩ 私は仕事に充実感がある。
3. 職場での能力発揮の感覚 (Feeling of Competency at Work)
 - ⑪ 私は自分の仕事ができる能力があることを知っている。
 - ⑫ 私は仕事に自信がある。
 - ⑬ 私は自分の仕事を効果的に行い適性があると感じている。
 - ⑭ 私は自分の仕事で何をすべきかを理解していると感じている。
 - ⑮ 私は仕事に充実感がある。
4. 仕事の評価 (Perceived Recognition at Work)
 - ⑯ 私は自分の仕事が認められていると感じている。
 - ⑰ 私の努力は高く評価されていると感じている。
 - ⑱ 私が取り組んでいる事業を社内の人々は信用していることを知っている。
 - ⑲ 一緒に仕事をしている人は私の能力を認めてくれているように感じる。
 - ⑳ 私は自分も組織の一員だと感じている。
5. 関わり意欲 (Desire for Involvement at Work)
 - ㉑ 私は率先して仕事をしたい。
 - ㉒ 私は自分の組織がうまく機能していると感じる。
 - ㉓ 私は自分の仕事の中で、挑戦していくことが好きである。
 - ㉔ 私は組織の目標達成に貢献したい。
 - ㉕ 私は自分の職務以上に組織全体に関わりたい。

3. ロヨラ世代性志向尺度 (LGS)

ロヨラ世代性志向尺度 (Loyola Generativity Scale : LGS、以下「LGS」という。)とは、次世代社会への関心と行動の志向性を図る尺度をいいます。「世代性」(generativity)とは、次世代への利他的関心全般を指すものとして捉えられています。LGS は 20 項目からなり、その項目は図 4 のとおりです。

図 4 ロヨラ世代性志向尺度 (LGS)

1. 次世代の世話と責任
 - ① 無理のない範囲で、募金をしたい。
 - ② 困っている人に手を差し伸べるのは、自分のつとめだと思う。
 - ③ 無償のボランティアはしない。
 - ④ 私は、人に必要とされているとは思わない。
2. コミュニティや隣人への貢献
 - ⑤ 私が人のためにしてきたことは、後世にも残ると思う。
 - ⑥ 私はこれまで、いろいろな人や活動を支えてきた。
 - ⑦ 人のためになるようなことは何もしていないと思う。
 - ⑧ 私にも、地域をよくする責任がある。
3. 次世代のための知識や技能の伝達
 - ⑨ 自分の経験や知識を人に伝えるようにしている。
 - ⑩ 人に教えたいという欲求がある。
 - ⑪ 人に教えてあげたいような経験やコツがある。
 - ⑫ 人に助言を求められる。
4. 永く記憶に残る貢献・遺産
 - ⑬ 私が死んでも、人は私のことを覚えていてくれるだろう。
 - ⑭ たくさんの人に影響を与えていると感じる。
 - ⑮ 世の中のために、自分にしかできないことをしてきた。
 - ⑯ 自分は、人に対する影響力はない。
 - ⑰ 他人が真似したくなるようなものをつくったことがある。
 - ⑱ 私は、後世に残るようなことは何もしていないと思う。
5. 創造性・生産性
 - ⑲ 何かに向かって前進していると感じる。
 - ⑳ 前向きで計画的な人だと言われる。

この LGS を開発したマックアダムスとオービンは、LGS を 5 つの領域に区分しています。田淵 (2010) によると、5 つの領域とは、次世代を担う若年層を世話することに責任を感じる①「次世代の世話と責任」、自分の住む地域や近所の人に貢献しようとする②「コミュニ

ティや隣人への貢献」、次世代に自身の持っている技術や知識を伝えていくことへの関心である③「次世代のための知識や技能の伝達」、次世代のためになるものを自身の死後も残したいという④「永く記憶に残る貢献・遺産」、そして新たなものを作り出すことへの意欲である⑤「創造性・生産性」です。

多くの研究において、LGS が世代性の測定に用いられているため、本調査では、働く人のサステナビリティ（持続可能性）への関心度合いや次世代への向社会行動特性を測る一つの尺度として用いました。また、この 20 項目について、「全く当てはまらない」を 0 点、「あまり当てはまらない」を 1 点、「少しだけ当てはまる」を 2 点、「だいたい当てはまる」を 3 点、「とても当てはまる」を 4 点とし、5 件法にて質問を設定しました。

4. 独自尺度：職場環境に関する尺度

本調査では、土佐経済同友会 GKH 委員会内に設置された作業部会にて、上記尺度以外の職場環境に関する独自の 14 項目を設定しました。

そして、各 14 項目について、それぞれ「全く当てはまらないを 0 点、あまり当てはまらないを 1 点、少しだけ当てはまるを 2 点、だいたい当てはまるを 3 点、とても当てはまるを 4 点、完全に当てはまるを 5 点とした 6 件法にて質問を設定しました。

この 14 項目を、他の測定尺度と同様に、勤務時間に関すること、賃金水準の印象、休暇取得の容易さ、人事評価制度の公正性、職場の安心感、職場の風通しの良さ、及び職場における新型コロナウイルス感染症対策について 7 つの領域に区分しました。

図 5 職場環境における尺度

1. 勤務時間
 - ① 残業が多い。
 - ② 帰りたい時に帰れる。
2. 賃金水準
 - ③ 同業者より賃金が安いと思う。
 - ④ 自分の仕事に見合った賃金である。
3. 休暇の取得
 - ⑤ 有給を取りたいときに気兼ねなく取れる。
 - ⑥ プライベートの行事を犠牲にしなくてよい。
4. 人事・評価制度
 - ⑦ 報復人事がないと思う。
 - ⑧ 人事評価は公正で納得感がある。
5. 職場の安心感
 - ⑨ 職場に心理的安心感がある。
 - ⑩ 長く安心して働けると思う。

6. 風通しの良さ

- ⑪ 自分の意見を気兼ねなく言える職場環境である。
- ⑫ 相談できる上司・同僚がいる。

7. 新型コロナウイルス対策

- ⑬ 職場では新型コロナウイルス感染症対策が充実している。
- ⑭ もし感染したり濃厚接触したとき心理的に会社が守ってくれる感がある。

最後に自由記述として、以下の2つの質問を行いました。

1. あなたが思う「働く上で幸福と思う事」について、自由にご記入ください。
2. 「会社役員」と回答された方にお伺いします。経営者の幸福とは何ですか？

第2節 調査の方法

2021年11月24日から12月25日の1か月間で、高知県内企業及び高知市を中心とした県内自治体を対象に、働く人の主観的幸福度の定量化にあたって第1節で示した既存研究で使用されている尺度と独自尺度を用いて、匿名によるWEBアンケートにて調査を行い、933のサンプル回答を得ました。

なお、働くことの主観的幸福度については、「あなたは全体的に働くことについてどの程度幸福を感じているか」の質問に対して、0を非常に不幸、10を非常に幸福とした11段階のスケール（カントリルラダー）を用いました。

また、既存尺度に関しては、Dagenais-Desmarais & Savoie (2012) の「職場における心理的ウェルビーイング尺度（IPWBW）」、ロヨラ世代性志向尺度（LGS）、独自尺度である職場環境に関する尺度、及び自由記述を質問項目として用いました。

アンケート実施期間	2021年11月24日～12月25日
調査対象	高知県内企業、県内自治体等 (※県内企業は土佐経済同友会会員企業中心)
実施方法	WEBアンケートフォームを配付
回答サンプル数	933人

第4章 調査結果

第1節 全体的な働くことの幸福実感

1. 働くことの主観的幸福度

「あなたは全体的に働くことについてどの程度幸福を感じているか」の質問について、0を非常に不幸、10を非常に幸福とした11段階のスケールで回答を求めたところ、回答者全体の主観的幸福実感の平均値は、6.75でした。

また、現在の会社（団体）で働くことの主観的幸福度の平均値は6.68、現在の職種で働くことの主観的幸福度は6.80、そして最も働くことの主観的幸福度が高かったのが「高知で働くこと」の幸福度で、平均値は7.26でした。

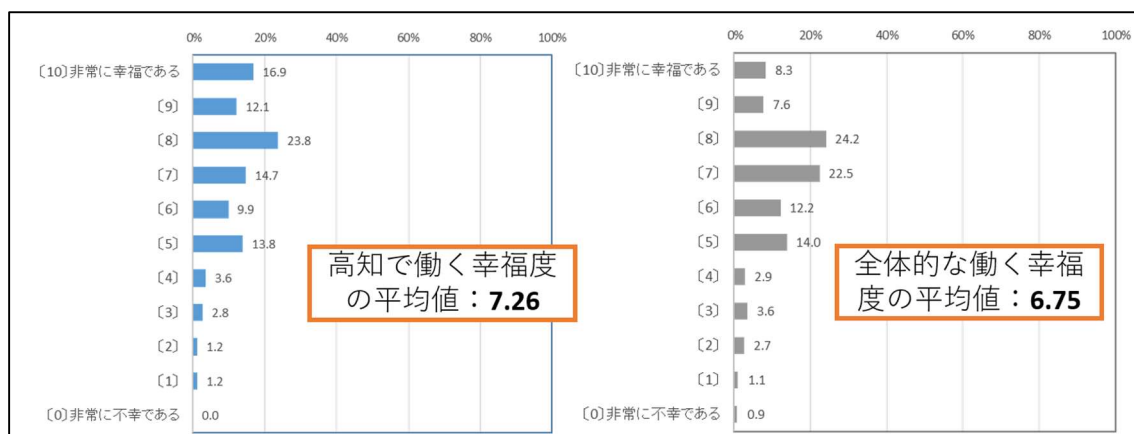
地域性を加味した働くことの主観的幸福実感は、全体的な働くことに感じる幸福実感に比べて高いことがわかりました。なお、全体の働くことの主観的幸福度と現在の会社で働くことの主観的幸福度との平均値の差は有意ではありませんでした。

ポイント

✓ 高知で働くことについての主観的幸福度の平均値は7.26で最も高い。

項目	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最頻値
1	全体的に「働くこと」の幸福度	933	6.75	2.06	7.00	8.00
2	現在の会社（団体）で働くことの幸福度	933	6.68	2.11	7.00	8.00
3	現在の職種で働くことの幸福度	933	6.80	2.04	7.00	8.00
4	高知で働くことの幸福度	933	7.26	2.08	8.00	8.00

図6 働くことの主観的幸福度



2. 働くことの主観的幸福度（年齢層別）

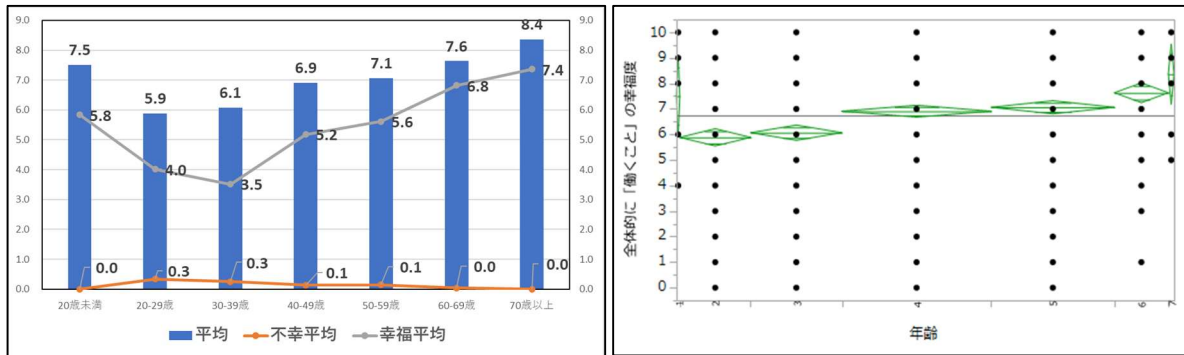
年齢層ごとの働くことの主観的幸福度については、20歳未満、及び70歳以上の幸福度が高い傾向にあります。一方、20代の全体的な働くことの主観的幸福度が最も低く、かつ、ばらつきが比較的大きいですが、30代以降については年齢を重ねるにつれて、全体的に働く人の幸福度が上昇トレンドにあることがわかります。また、11段階の尺度水準について、0から3を「不幸」、7から10を「幸福」と区分した場合の主観的幸福度は、20代から幸福に区分される人が減少し、30代で最も低い傾向が見られました。なお、20歳未満の若年層における地域性を加味した高知で働くことの主観的幸福度は比較的高く、高知で働くことにポジティブな感情を有しているのではないかと考えられます。

ポイント

- ✓ 全体的に「働くこと」についてどの程度幸福を感じるかについて、20歳未満、及び70歳以上の幸福度が高い。
- ✓ 20代から幸福に区分される人が減少し、30代で最も低い傾向が見られる。
- ✓ 20歳未満の若年層では高知で働くことにポジティブな感情が高い。

図7 働くことの主観的幸福度（年齢層別）

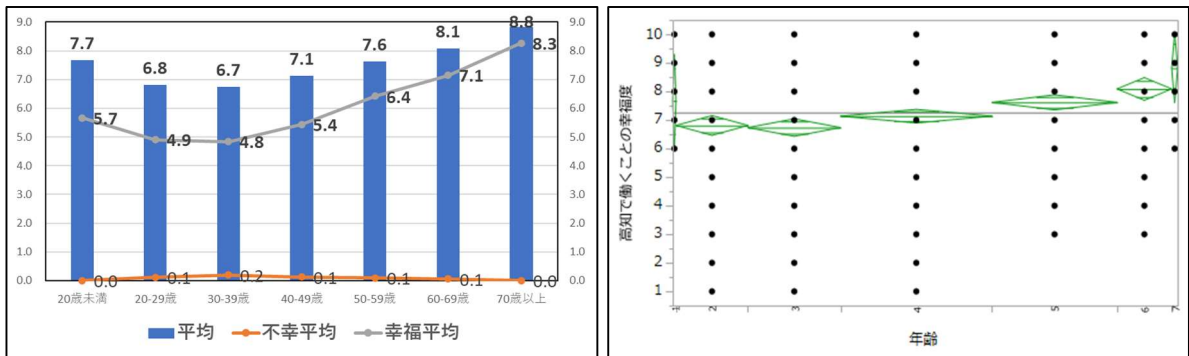
（左：単純集計 右：分散分析）



1%有意

図8 高知で働くことの主観的幸福度（年齢層別）

（左：単純集計 右：分散分析）



3. 働くことの主観的幸福度（性別）

性別で見た働くことの主観的幸福度について、平均値は男性より女性の方が低く見えるが、分散分析を行ったところ男女の違いによる差があるとは言えませんでした（有意でなかった）。

他方、一般的に用いられている主観的幸福度調査（「現在、あなたはどの程度幸せですか？」）では、日本では男性に比べて女性の方が高い傾向にありますが、働くこととなると幸福度は、両方で異なる結果となりました。

ポイント

- ✓ 性別の違いによる主観的幸福度の差に違いは見られない（有意でない）。
- ✓ 女性の働くことの主観的幸福度は、一般的な女性の主観的幸福度の傾向と異なる結果が見られた。

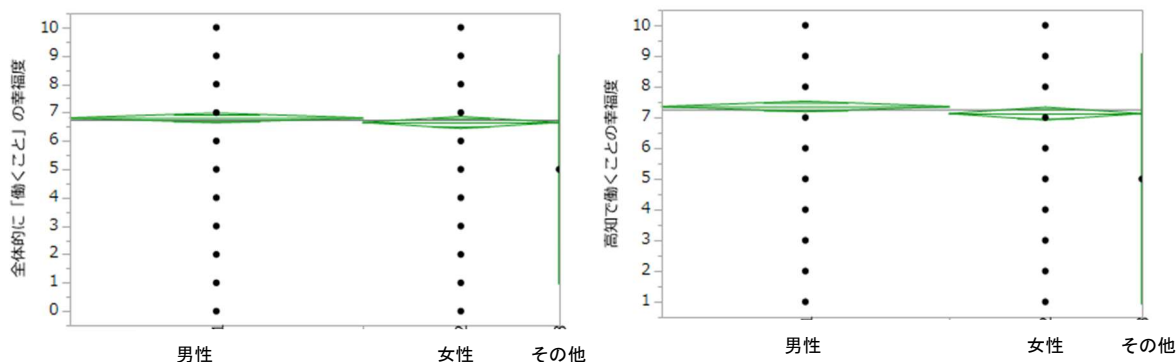
全体的に「働くこと」の主観的幸福度						
区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最頻値
1	男性	558	6.82	2.08	7.00	8.00
2	女性	374	6.65	2.02	7.00	8.00
3	申告なし	1	5.00	—	5.00	—

高知で働くことの主観的幸福度						
区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最頻値
1	男性	558	7.36	2.04	8.00	8.00
2	女性	374	7.13	2.14	7.50	8.00
3	申告なし	1	5.00	—	5.00	—

N=933

図 9 分散分析（性別）

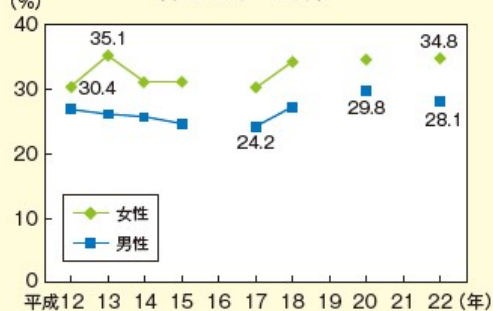
（左：全体的に働くこと 右：高知で働くこと）



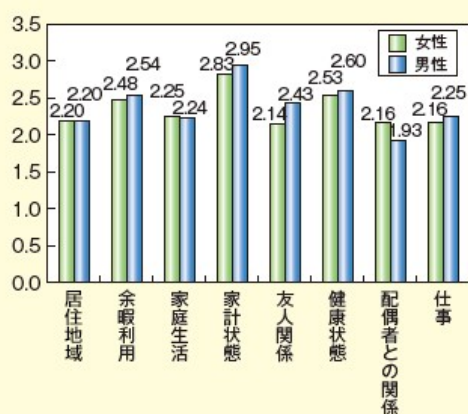
参考：幸福度と生活満足度（男女別）

1-特-28図 幸福度と生活満足度（男女別）

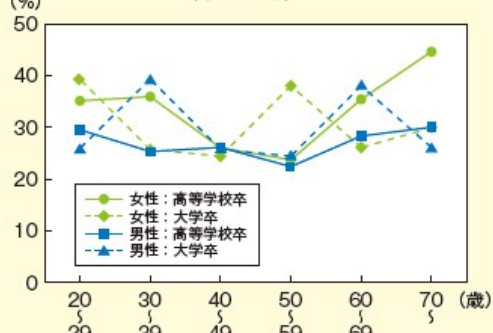
a. 「現在幸せである」と回答した者の割合の推移
(平成12年→22年)



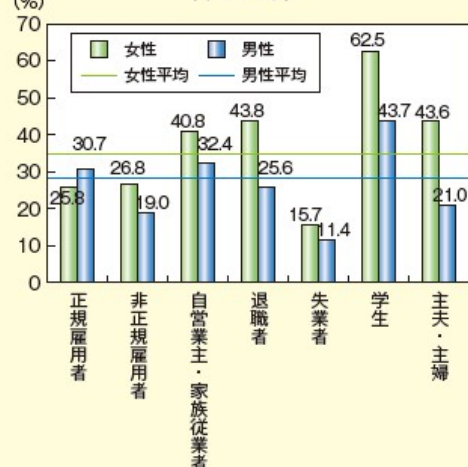
b. 生活満足度（平成22年）



c. 教育別「現在幸せである」と回答した者の割合
(平成22年)



d. 就業状態別「現在幸せである」と回答した者の割合
(平成22年)



- (備考) 1. 「日本版General Social Survey (JGSS)」を基に内閣府男女共同参画局が集計。JGSSは、大阪商業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。平成16年、19年及び21年には調査は実施されていない。
2. (a, c, dについて)「あなたは、現在幸せですか」という問いに対する「1（幸せ）～5（不幸せ）」の5段階の選択肢のうち、「1（幸せ）」と回答した者の割合。無回答、教育不詳、就業状態不詳を除く。
3. (b. について)「生活面に関する以下の項目について、あなたはどれくらい満足していますか」という問いに対する「1（満足）～5（不満）」の5段階の回答の平均値。数値が小さいほど満足度が高いことを意味する。「配偶者との関係」に関する満足度は、有配偶者における回答。「仕事」に関する満足度は、有業者における回答。
4. (c. について) 高等学校卒業は、「旧制尋常小学校(国民学校を含む)」、「旧制高等学校」、「旧制中学校・高等女学校」、「旧制実業・商業学校」、「旧制師範学校」、「新制中学校」及び「新制高校」の合計。大学卒業は、「旧制高校・旧制専門学校・高等師範学校」、「旧制大学・旧制大学院」、「新制高専」、「新制短大」、「新制大学」及び「新制大学院」の合計。
5. (d. について) 正規雇用者は「経営者・役員」と「常用雇用の一般従業者」の合計。非正規雇用者は「臨時雇用(パート・アルバイト・内職)」と「派遣社員」の合計。自営業主・家族従業者は「自営業主・自由業者」と「家族従業者」の合計。退職者は「定年などで仕事をやめた」、失業者は「失業中」、主夫・主婦は「主に家事をしている」。

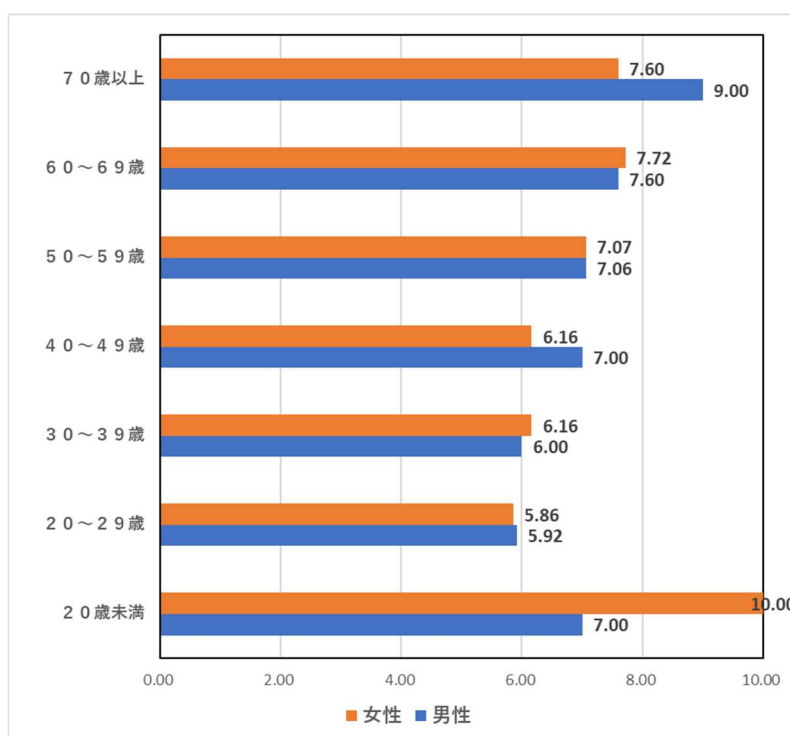
4. 働くことの主観的幸福度（性別×年齢層）

働くことの主観的幸福度を性別と年齢層でクロス集計した結果を見ると、特に20代の女性の働く幸福度が最も低く、男性よりも低い結果が見られました。一方、50代及び60代の女性の働くことの主観的幸福度は男性より比較的高い傾向にあります。

ポイント

- ✓ 特に20代の女性の働く幸福度は他の女性の年齢層と比べて最も低く、かつ同じ年齢層の男性と比べて低い。
- ✓ 40代男女の主観的幸福度の差が大きい。

図10 働くことの主観的幸福度（性別×年齢層）



5. 働くことの主観的幸福度（民間・公共セクターの別）

公共部門（自治体）における従事者は、民間部門（企業）に比べて、全体的な働くことの主観的幸福度については低い傾向が見られました。特に30代以上でこの傾向が顕著に見られます。

また、管理職的立場にある人の働くことの主観的幸福実感は、他職種に比べてポジティブな感情を持っており、管理職の方が非管理職に比べて全体的な幸福実感が高い傾向は、公共部門も民間部門を同様の傾向が見られます。一方、高知で働くことの主観的幸福度は、官民で有意な差が見られませんでした。

ポイント

- ✓ 民間企業の従事者は、自治体職員に比べて、全体的な働くことの主観的幸福感は高い傾向が見られる。
- ✓ 換言すると、自治体職員の働く幸福度は民間企業従事者に比べて低い。
- ✓ 高知で働くことの主観的幸福度は、官民で差が見られなかった。

全体的に「働くこと」の主観的幸福感

区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最頻値
1	民間セクター	827	6.81 ***	2.04	7.00	8.00
2	公共セクター	106	6.26 ***	2.11	7.00	8.00

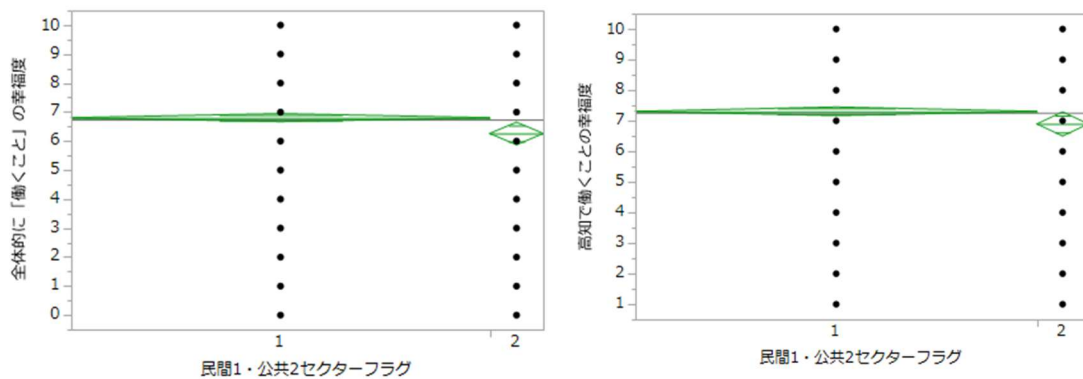
高知で働くことの主観的幸福感

区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最頻値
1	民間セクター	827	7.31 †	2.04	8.00	8.00
2	公共セクター	106	6.90 †	2.34	7.00	7.00

*** 1%有意を示す。

† 有意確率が 0.05 (5%) を超え 0.10 (10%) 以下を示す。

図 11 分散分析（働くことの主観的幸福感（民間・公共セクター別））



(1=民間、2=公共)

6. 働くこと的主観的幸福感（職種別）

職種別にみた全体的な働くこと的主観的幸福感の平均値の差は有意であり、職種によって働くことの主観的幸福感に違いが見られました。

会社役員や管理職的立場にある人の働くことの主観的幸福感は、他職種に比べて、ポジティブな感情を持っている一方、事務職やサービス職（非管理職）にある人の働くことの主観的幸福感は低い傾向が見られます。

ポイント

- ✓ 経営層や管理職的立場にある人の働くことの主観的幸福実感は、他職種に比べて高い。
- ✓ 一方、事務職やサービス職（非管理職）の働くことの主観的幸福実感は他の職種に比べて低い傾向にある。

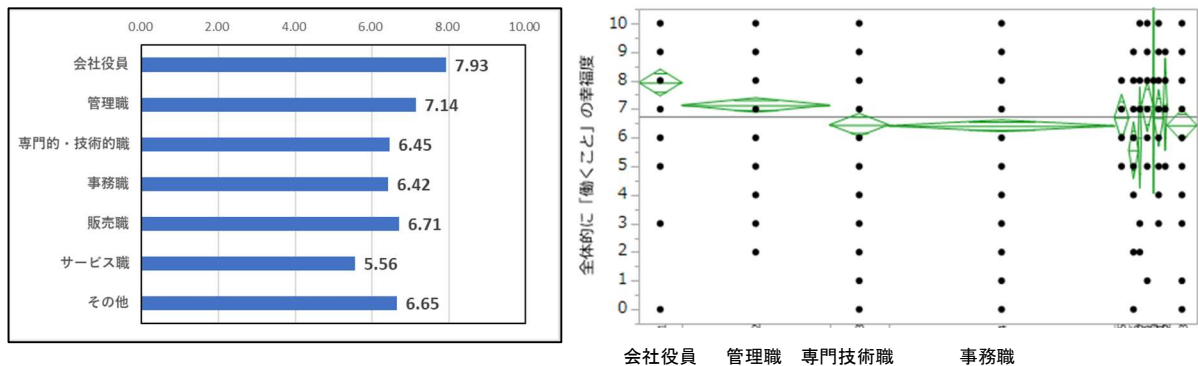
全体的に「働くこと」の主観的幸福度

区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最頻値
1	会社役員	72	7.93 ***	1.91	8.00	8.00
2	管理職	247	7.14 ***	1.77	7.00	8.00
3	専門的・技術的職	99	6.45 ***	2.13	7.00	7.00
4	事務職	377	6.42 ***	2.09	7.00	8.00
5	販売職	24	6.71 ***	1.08	7.00	7.00
6	サービス職	16	5.56 ***	2.92	6.50	7.00
7	その他	98	6.65 ***	2.17	7.00	7.00

*** 1%有意を示す。

図 12 主観的幸福度（職種別）

（左：単純集計 右：分散分析）



1%有意

第2節 職場における心理的ウェルビーイング（IPWBW）

1. IPWBWに関する調査分析結果

働くことの心理的ウェルビーイングの調査（IPWBW）では、第3章で示したとおり、25の質問項目を1. 職場における対人関係、2. 職場での活気さ、3. 職場での能力発揮の感覚、4. 職場での評価、5. 仕事への参加意欲の5つに区分してこれらの平均値を比較しました。

職場における対人関係の平均値が14.7と最も大きく、次いで職場の活気さが高い傾向にありました。職場の対人関係では、「私は一緒に働く人々を大切にしている」という実感や、「私は仕事で人々と仲良くやっている」という職場での人間関係が、働くことの幸福実感の重要な要素と考えられます。

加えて、職場での能力発揮の感覚では、「私は自分の仕事で何をすべきかを理解していると感じている」という実感度が大きく、かつ職場での評価について、「私は自分も組織の一員だと感じている。」という組織への所属感、職場に居場所があるという実感が大きいことが働くことの幸福実感により傾向があることが伺えます。

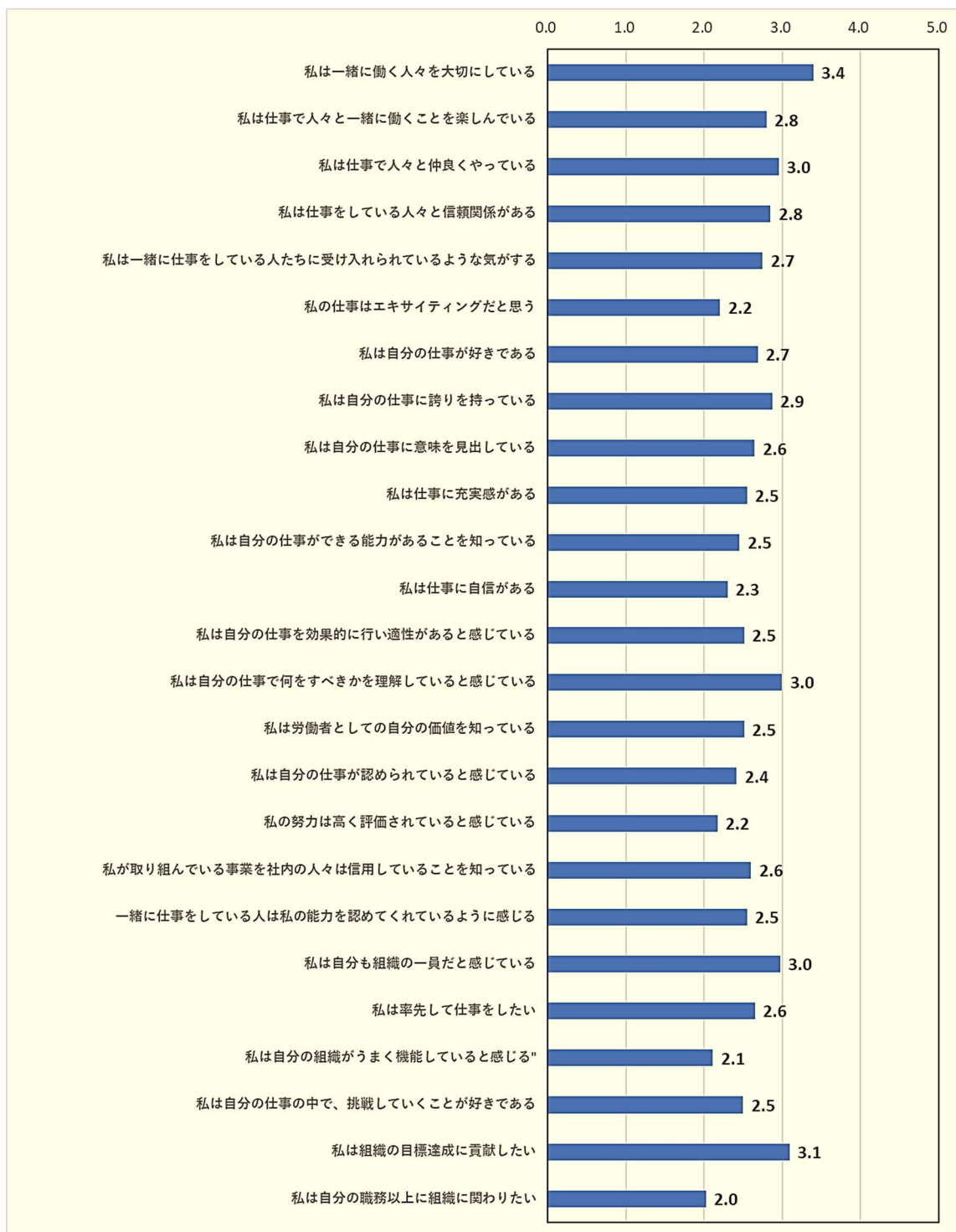
さらに、仕事への参加意欲に関しては、「私は組織の目標達成に貢献したい。」という実感が最も高く、組織のミッションが明確になっていることは、そこで働く人々の幸福実感にとって大切な組織環境であると考えられます。

ポイント

図13 働く幸福にとって重要な実感ランキング

1. 私は一緒に働く人々を大切にしている。(3.4)
2. 私は組織の目標達成に貢献したい。(3.1)
3. 私は仕事で人々と仲良くやっている。(3.0)
4. 私は自分の仕事で何をすべきかを理解していると感じている。(3.0)
5. 私は自分も組織の一員だと感じている。(3.0)

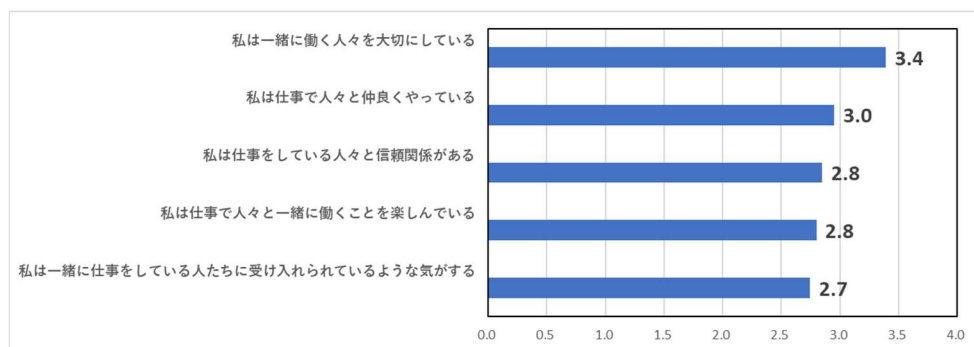
図 14 職場における心理的ウェルビーイングの 25 項目 (平均値の比較)



(1) 「職場における対人関係」の実感

職場の対人関係の要素において最も高い傾向にあるのが、「私は一緒に働く人々を大切にしている」、次いで「私は仕事で人々と仲良くやっている。」という実感が上位に来ている。

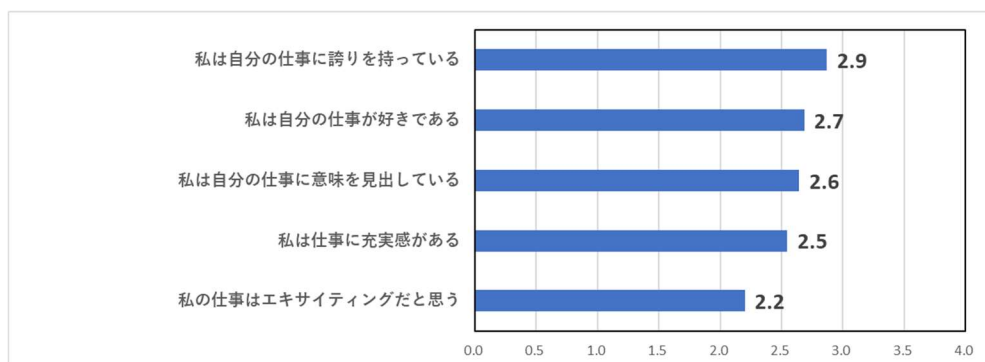
図 15 職場における対人関係



(2) 「仕事の充実感や活気さ」の実感

仕事への充実感や活気さをどの程度感じているかについて、その実感要素として、「私は自分の仕事に誇りを持っている」、次いで「自分の仕事が好きである」ことが大きい傾向が見られます。

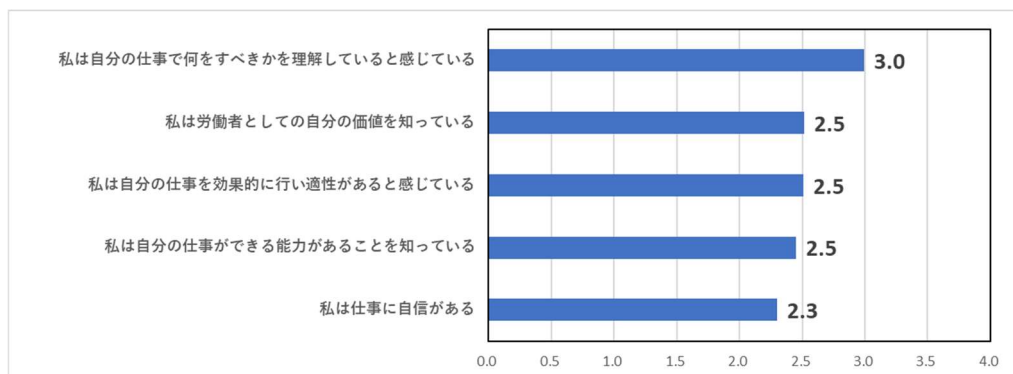
図 16 仕事の充実感や活気さ



(3) 「職場での能力発揮」の実感

職場でどの程度自身の能力が発揮されていると実感しているかについて、最も平均値が大きかった要素は、「私は自分の仕事で何をすべきかを理解していると感じている」でした。これは換言すると、職場内で自分の仕事の役割が明確であると実感していることが能力を発揮することに大切な点であることが伺えます。

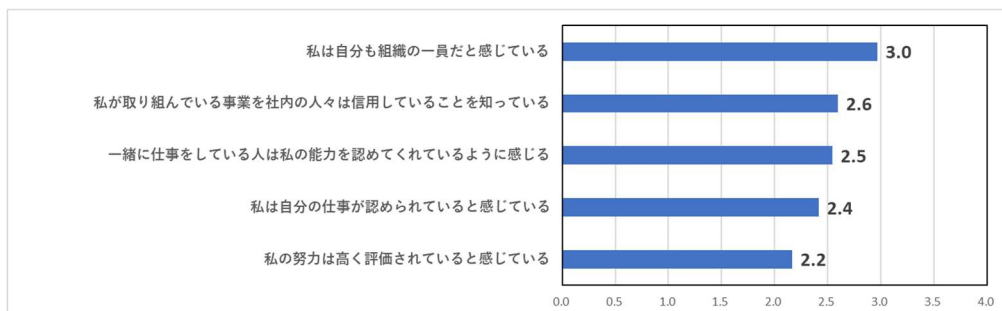
図 17 職場での能力発揮の実感



(4) 「仕事評価」の実感

自分の仕事が周りにどの程度評価されているのかについての実感について、最も平均値が大きい要素が「私は組織の一員だと感じている」。これは自分の組織内での居場所を感じているという点が高いことが伺えます。

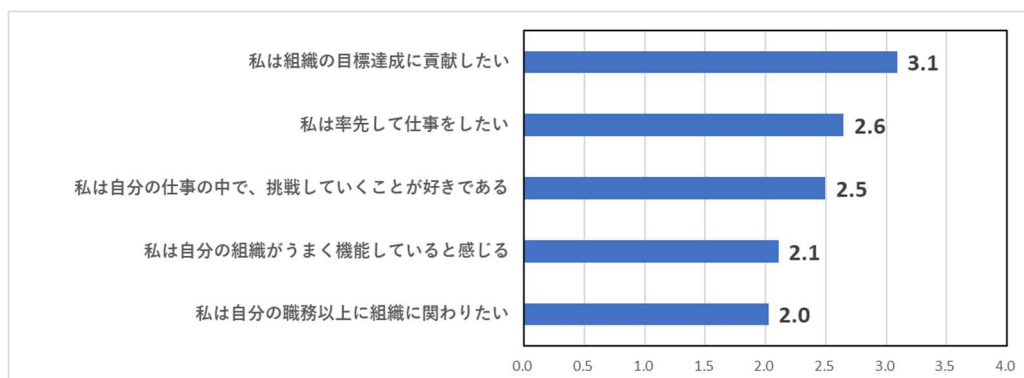
図 18 「仕事評価」の実感



(5) 「関わり意欲」の実感

自分が職場や仕事に積極的に関わっていかこうとする意欲、つまり職場や仕事へのコミットメントの要素について、「私は組織の目標達成に貢献したい」という目標達成へのコミットメントが他の要素に比べて最も大きい傾向がありました。次に、「私は率先して仕事をしたい」が大きくなっています。

図 19 「関わり意欲」の実感



2. IPWBW の 5 領域の比較調査結果²

(1) 5 つの領域の比較

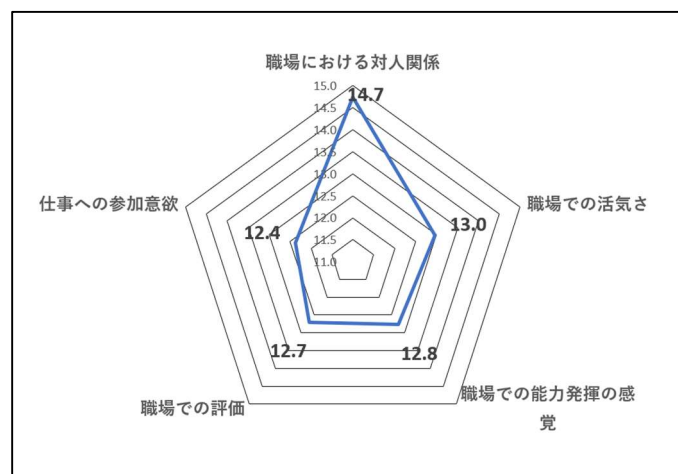
職場における心理的ウェルビーイングの 25 項目を 5 つの分野で区分した要素を比較すると、職場における対人関係が最も実感度が高い傾向が伺えます。

² 全く当てはまらない=0点、あまり当てはまらない=1点、少しだけ当てはまる=2点、だいたい当てはまる=3点

1つのカテゴリ区分は5項目の質問で構成。

5項目×各点数で計算。最大=25点、最小=0点。

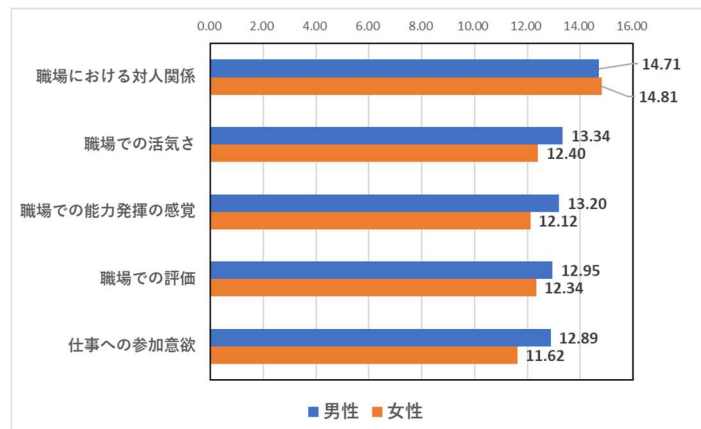
図 20 IPWBW の 5 分野比較レーダーチャート



(2) 5つの領域の比較（性別）

また、性別の違いで見ると、職場における対人関係に関する幸福度合いには男女差はみられない一方、仕事の充実感や活気さ、能力発揮の感覚、仕事の評価、職場・仕事への関わり意欲については、いずれも男性の方がポジティブな実感が高く、女性が低い傾向にあります。

図 21 IPWBW の 5 領域比較（性別）



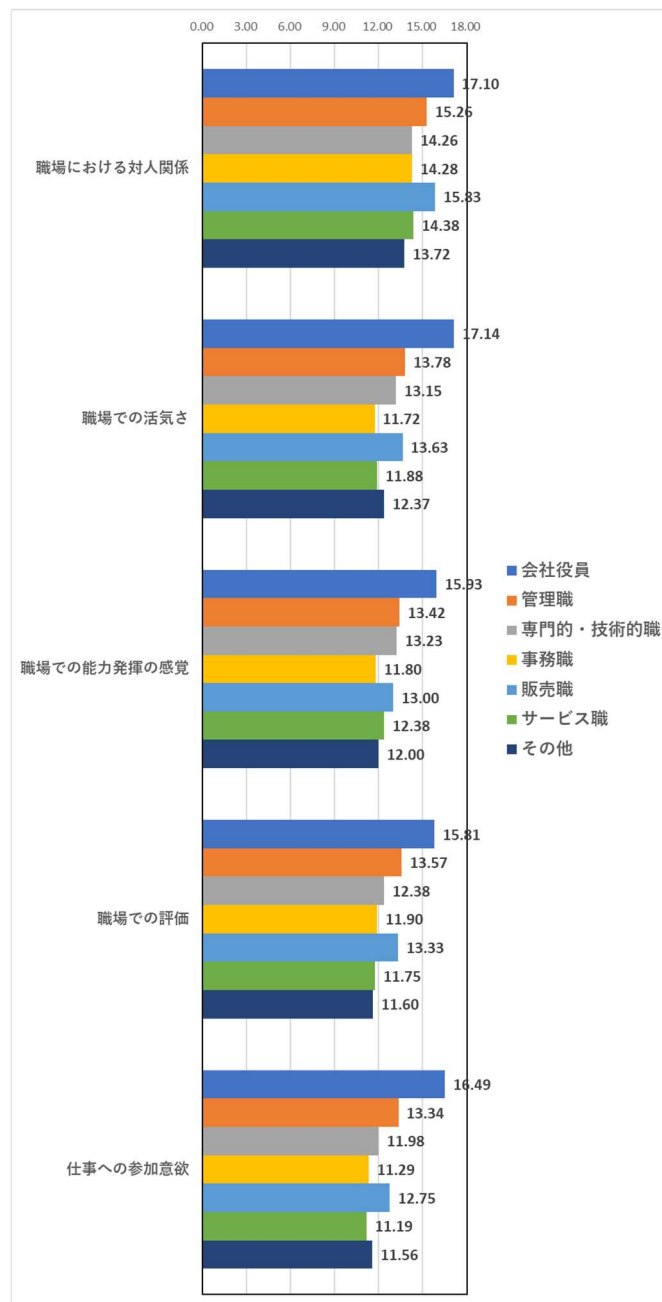
(3) 5つの領域の比較（職種別）

職種別に 5 つの領域の幸福実感について、管理職と非管理職の働くことの幸福実感に差が見られます。全ての領域において会社役員・管理職は、他の職種に比べて働く幸福実感が高い傾向が見られます。一方、事務職についてはすべての領域において幸福実感が低い状況です。

ポイントまとめ

- ✓ 働くことに最も幸福を感じている要素は、「職場における対人関係」。
- ✓ 仕事の充実感や活気さ、能力発揮の感覚、仕事の評価、職場・仕事への関わり意欲については、いずれも女性より男性の方が幸福実感は高い。
- ✓ 全領域において、役員・管理職の方が非管理職より幸福実感が高く、大きな差がある。

図 22 5つの領域の比較（職種別）



3. 相関分析 (IPWBW)

職場における心理的ウェルビーイングの5つの領域群と、全体的な働くことの主観的幸福度との間にどのような関連があるかについて、相関分析を行いました。

5つの領域群は、すべて働くことの主観的幸福実感と正の相関があり、互いに関連するものと考えられます。

特に、仕事の充実感や活気さの領域（⑥私の仕事はエキサイティングだと思う、⑦私は自分の仕事が好きである、⑧私は自分の仕事に誇りを持っている、⑨私は自分の仕事に意味を見出している、⑩私は仕事に充実感がある。）の相関係数が0.67で、最も高いことがわかりました。

次いで、関わり意欲の領域群（①私は率先して仕事をしたい、②私は自分の組織がうまく機能していると感じる、③私は自分の仕事の中で、挑戦していくことが好きである、④私は組織の目標達成に貢献したい、⑤私は自分の職務以上に組織全体に関わりたい。）が高くなっています。

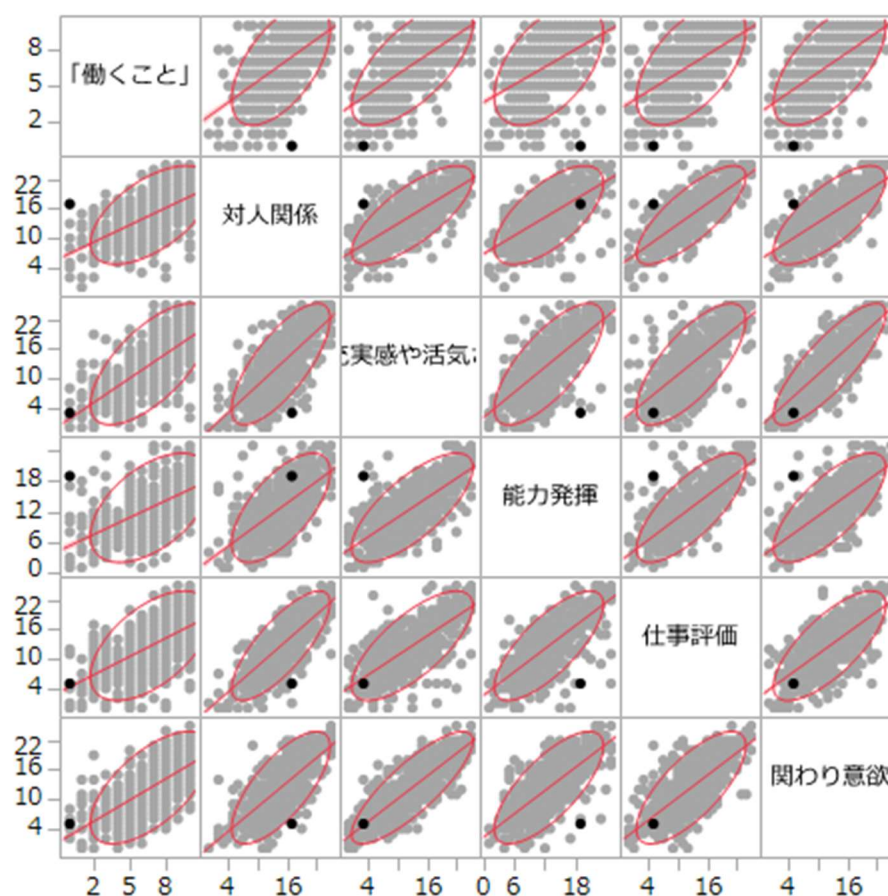
これらの結果から、仕事の自信とプライドを持ち、その仕事が好きであり、充実感や仕事に意味を見出していること、そして積極的に仕事に挑戦し組織が機能していると感じることが働くことの主観的幸福実感を高める可能性があります。

図 23 個人の働く幸福実感を高める関連性の高いポイント

【誇り・プライド】	自分の仕事に誇りを持っていること。
【好き】	自分の仕事が好きであること。
【意味】	自分の仕事に意味を見出していること。
【充実感】	仕事に充実感があること。
【わくわく感】	仕事がエキサイティングだと思えること。

	「働くこと」の 主観的幸福度	対人関係	充実感や活気さ	能力発揮	仕事評価
対人関係	0.58				
充実感や活気さ	0.67	0.75			
能力発揮	0.52	0.66	0.74		
仕事評価	0.56	0.79	0.73	0.76	
関わり意欲	0.63	0.73	0.83	0.74	0.74

図 24 相関分析（働くことの主観的幸福度と IPWBW の 5 領域 1%有意）



4. 働くことへの幸福実感に影響を与えている要因

本調査では、全体的に「働くこと」に関する幸福実感に影響を与えていると考えられる要因を捉えるため、「全体的に働くことの主観的幸福度」を被説明変数とし、説明変数に年齢層、性別、職種、正規・非正規の別、1日平均勤務時間数の区分（8時間以内、8時間超～10時間以内、10時間超）、また、賃金水準の影響を捉えるため、賃金の適正さ（「自分の仕事に見合った賃金である。」）を加えて回帰分析を行いました。

(1) 年齢層

図 25 の Model(1)では、賃金水準の実感と IPWBW を除いた分析を行いました。その結果、年齢層の影響は、30 歳代は 20 歳代に比べて働く人の主観的幸福度はマイナス 0.9 低下する結果となりました。一方、60 歳代以上は、20 歳代と比べて働く主観的幸福度は、0.57 の正の影響を受ける結果となりました。

(2) 職種

職種別にみた主観的幸福度は、管理職は会社役員に比べて働く人の主観的幸福度は 0.34 ポイント増加する結果となりました。一方、サービス従事者は、会社役員と比べて負の影響が出ており、会社役員（経営層）と比べて逆の影響が出ています。

(3) 正規社員・非正規従業員の幸福度の違い

正規社員（正社員）であるか、非正規社員であるかの違いで働くことの主観的幸福度にどの程度違いがあるかについては、契約社員・パートタイマーは、正社員に比べてマイナス 0.38 ポイント低下します。これは非正規社員の方が正社員に比べて働く幸福度は低い傾向が見られると思われます。

(4) 勤務時間数

勤務時間数が働く人の主観的幸福度にどの程度影響を与えるかについて、1日平均勤務時間の違いから分析しました。その結果、1日平均勤務時間数が8時間以上10時間未満従事している人は、8時間以内の勤務を行う人と比べて、働くことの主観的幸福度は低下する結果となりました。つまり、恒常的に残業のある人は働く人の幸福度を低下させ得ると考えられます。

(5) 賃金水準の適正化

Model (2) では、Model (1) の説明変数に加えて、賃金水準の適正さを加えて分析しました。この賃金水準の適正さとは、「自分の仕事に見合った賃金である」と感じている人は、はい (Yes)、自分の仕事に見合った賃金を貰っていないと感じる人は、いいえ (No)、またどちらでもない人は、Not Know で区分しました。

分析の結果、自分の仕事に見合った賃金を貰っていないと実感している人は、自分の仕事に見合った賃金であると実感している人に比べて、マイナス 0.3 ポイント働くこと幸福度が下がっています。

このことは、賃金水準の期待とのギャップが大きいほど働くこと幸福実感が低下すると考えられます。

図 25 回帰分析結果

被説明変数 = 働くことの主観的幸福度		
	Model (1)	Model (2)
項目	推定値	推定値
年齢層ダミー (ベース=20-29歳)		
20歳未満	0.724	0.373
30-39歳	-0.908 ***	-0.815 ***
40-49歳	-0.134	-0.079
50-59歳	-0.074	-0.034
60-69歳	0.572 **	0.486 **
70歳以上	0.862	1.086 **
性別ダミー (ベース=男性)		
女性ダミー	0.638	0.670
その他ダミー	-1.080	-1.116
職種ダミー (ベース=会社役員)		
管理職	0.347 **	0.242 **
専門的・技術的職	-0.260	-0.111
事務職	-0.147	-0.220
販売職	0.272	0.252
サービス職従事者	-0.971 **	-0.899 **
その他	-0.098	-0.092
正規/非正規ダミー (ベース=正社員)		
契約社員・パート	-0.385 **	
その他非正規	0.382	
1日平均勤務時間ダミー (ベース=8時間以内)		
8時間超～10時間以内	-0.236 **	-0.124
10時間超	0.089	0.140
賃金水準の適正さ (ベース=Yes)		
No		-0.735 ***
Not Know		-0.157
切片	6.595 ***	6.696
R2乗	0.12	0.17
サンプルサイズ	933	933

注：***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

5. 調査分析結果のまとめ

本調査結果を踏まえると、個人の働くことの幸福について以下のことが考えられます。

第1に、職場における心理的ウェルビーイング（IPWBW）の各項目と、全体的な働くことの主観的幸福度、つまり、「働くこと」にどのくらい幸せを感じていますか？」という主観的な実感との間には強い関連性があります。

このことから、特に、仕事への誇り・プライドを持っていること、自分の仕事が好きと感じていること、自分の仕事には意味があると感じていること、仕事に充実感を感じていること、自分の仕事がわくわく感を感じていることが重要なポイントと考えられます。

第2に、働く幸福と年齢層との関係では、30代をはじめ、キャリア経験を積み、働き盛りに達した年齢層で幸福度は下がってしまう傾向にあります。これは、職場のウェルビーイングに関するASSETモデルで示されている主な職場要因である経営資源（リソース）とコミュニケーションの複雑さ、会社規則や上司からの管理コントロールと自身の仕事の自律性のバランスの難しさ、過度なストレスによる負荷の増大、対人関係の難しさ、雇用の安定と雇用条件などのバランス変化が強く生じているものと考えられ、それがひいては、個人の働くことの幸福実感に影響するのではと推察されます。

つまり、個人それぞれが持つ働くことの幸福実感に注目し、組織要因や年齢層に応じて個人の幸福実感がどの程度なのかについて、働く個人自身や会社組織自身がしっかり現状を把握し改善、働く人の幸福度向上を目指していく必要があると思われます。

第3に、働き方改革との関連では、恒常的な長時間労働は働く人の幸福実感を低下させてしまうのは明白です。長時間労働を避けて、余暇を優先する価値観は、幸福度を高めることは既存研究でも明らかになっています。

一方、今回の調査では、人口減少・過疎高齢化が著しく地域課題となっており高知県内企業等を対象に調査を実施しましたが、地方での働く暮らしにおいては、ゆったりとした田舎暮らしは幻想であり、人手不足も相まって、「多数の者は、長時間労働を避けたいという理想を持ちながら、現実には大都市と変わらず、時間的余裕のない生活を送っていると考えられる」と指摘されています（轡田、2017）。人手不足が益々進む地方では、慢性的な人材不足が働く人の幸福にネガティブな影響を与えてしまうことが大きな課題といえるでしょう。

第4に、管理職と非管理職との間に働く幸福実感に大きな差があることです。企業・公共団体の経営層が働くことに幸福を感じていることはよい影響があることはもちろんですが、組織を支える多くの従業員との間に働くことの幸福実感が充分得られていないのであれば問題ではないかと思えます。特に事務職や販売職に就く従業員の幸福度は低い傾向にあります。職種の違いによって働く幸福実感が違うことはあまり望ましい状況ではないと思います。職種の差によって働く幸福実感に影響を与える要因は何かについては、更に調査研究を行う必要がありますが、今後の課題となるでしょう。

最後に、賃金水準の適正さへの実感については、所得水準が幸福度に影響を与えることは様々な研究がされているので本稿では詳細は割愛しますが、本調査結果でも同様に自分の

賃金水準が仕事に見合っていないと感じる人ほど働く幸福時間が低いものとなっています。

一方、先に述べたような職場における幸福実感、例えば、仕事への誇り・プライド、仕事が好きと感じていること、仕事に意味があると感じていること、仕事に充実感を感じていること、わくわく感を感じるなど、必ずしも賃金水準の向上だけで達成できるものではありません。賃金水準のみならず、働く人は仕事を通じて幸福を感じられるような施策が必要と思われます。

第3節 次世代への関心と行動 (LGS)

1. ロヨラ世代性志向に関する調査分析結果

次世代への関心と行動がどの程度あるかについて、ロヨラ世代性志向尺度の5つの領域、すなわち、①次世代の世話と責任、②コミュニティや隣人への貢献、③次世代のための知識や技能の伝達、④永く記憶に残る貢献・遺産、⑤創造性・生産性の合計ポイントの平均値は、38.8ポイントでした³。

ポイント

図 26 次世代への関心と行動ランキング

1. 自分の経験や知識を人に伝えようとしている。(2.5)
2. 私は、人の必要とされていると感じる。(2.5)
3. 無償のボランティアをする。(2.5)⁴
4. 人のためのなるようなことをしている。(2.4)⁵
5. 私にも、地域をよくする責任がある。(2.4)

LGS：次世代志向尺度

区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最小値	最大値
LGS全体		933	38.79	14.04	38.00	0.00	80.00

LGS：次世代志向尺度

区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最小値	最大値
	次世代の世話と責任	933	9.09	3.14	9.00	0.00	16.00
	コミュニティや隣人への貢献	933	7.75	3.32	8.00	0.00	16.00
	次世代のための知識や技能の伝達	933	8.76	3.68	9.00	0.00	16.00
	永く記憶に残る貢献・遺産	933	9.44	4.89	9.00	0.00	24.00
	創造性・生産性	933	3.75	1.95	4.00	0.00	8.00

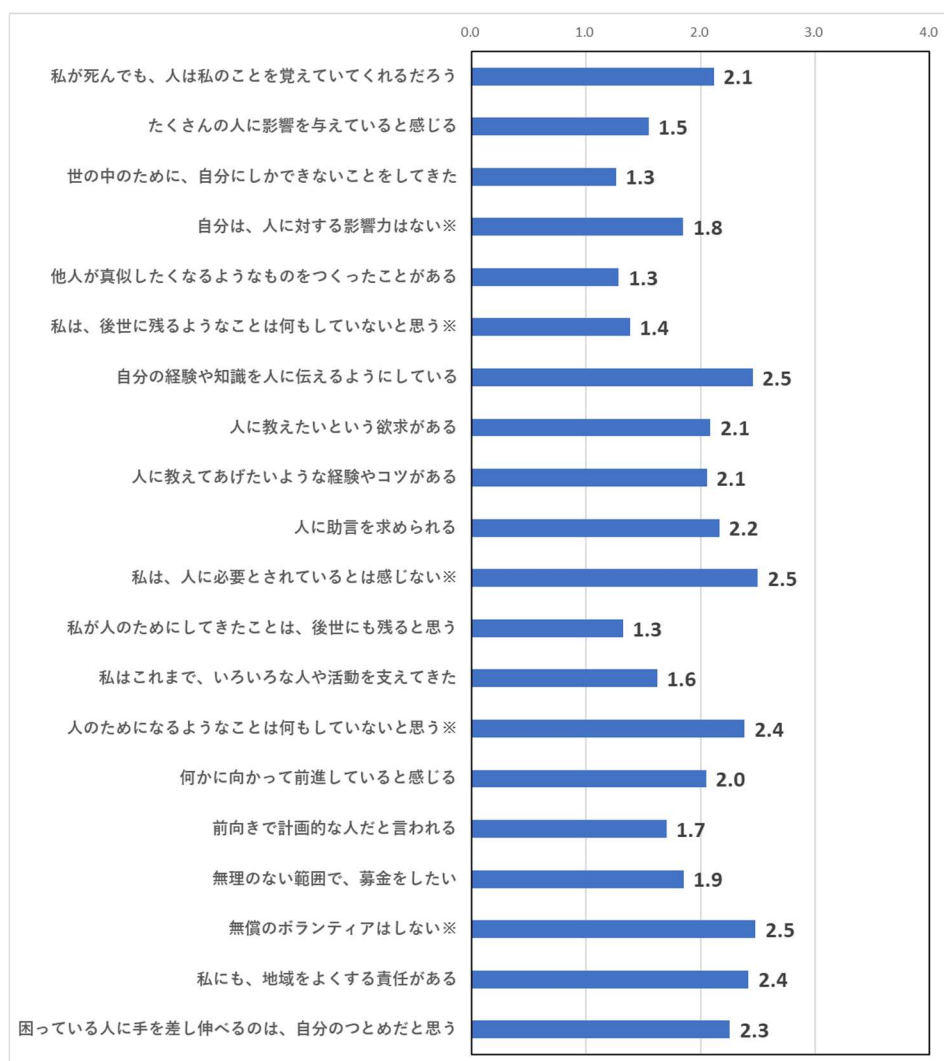
³ 全く当てはまらない=0点、あまり当てはまらない=1点、少しだけ当てはまる=2点、だいたい当てはまる=3点、とても当てはまる=4点

LGSの最大総点数は、20項目×4点=80点、最小は0点。

⁴ 反転項目のため、「・・・しない」を「する」と逆表現にしている。

⁵ 4と同様。

図 27 ロヨラ世代性志向（平均値）



※は反転項目

2. 相関分析（IGS）

次世代への関心や行動を測る5つの領域群は、働くことの主観的幸福実感と正の相関があり、互いに関連するものと考えられます。

特に、創造性・生産性領域（⑱何かに向かって前進していると感じる、⑳前向きで計画的な人だと言われる。）は相関係数が他の領域群より最も高くなっています。

次いで、コミュニティや隣人への貢献（⑤私が人のためにしてきたことは、後世にも残ると思う、⑥私はこれまで、いろいろな人や活動を支えてきた、⑦人のためになるようなことは何もしていないと思う、⑧私にも、地域をよくする責任がある。）が高くなっています。これらの関心や行動を伸ばすことが働くことの主観的幸福実感を高める可能性があります。

ポイント

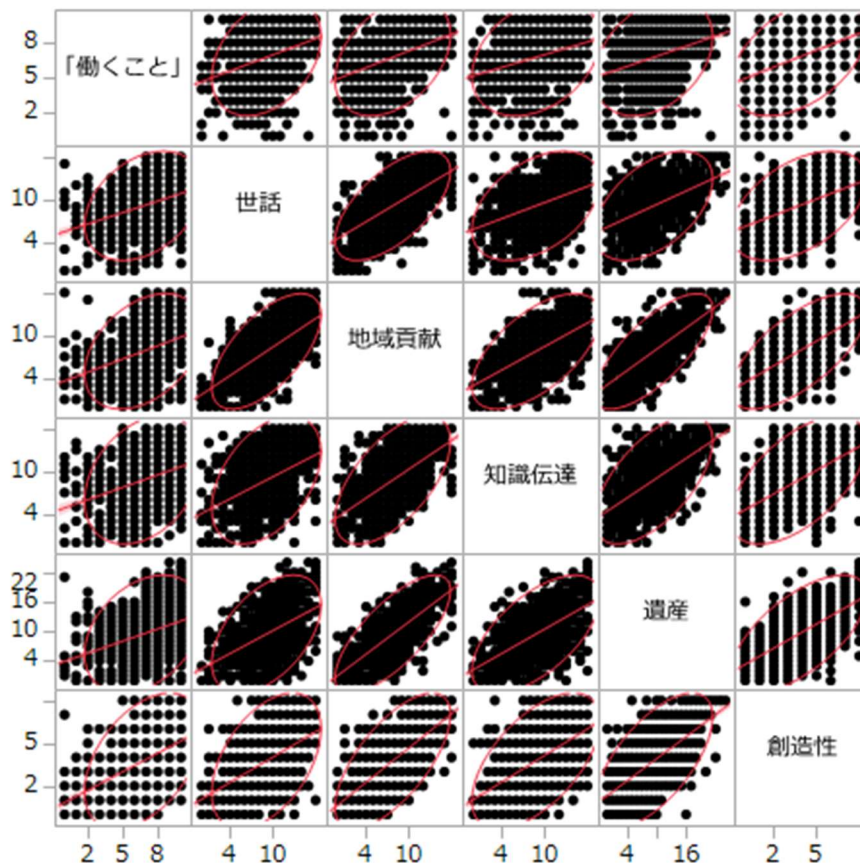
図 28 働くことの幸福と次世代への関心・行動との関係

1. 次世代への関心や行動と働くことの幸福は正の相関がある。
2. 持続可能な社会形成への意識を持ち行動することは、働くことの幸福度を高める可能性がある。

図 29 相関係数

項目	全体的に「働くこと」の幸福度	次世代の世話と責任	コミュニティや隣人への貢献	次世代のための知識や技能の伝達	永く記憶に残る貢献・遺産
全体的に「働くこと」の幸福度					
次世代の世話と責任	0.35				
コミュニティや隣人への貢献	0.38	0.63			
次世代のための知識や技能の伝達	0.32	0.44	0.61		
永く記憶に残る貢献・遺産	0.35	0.50	0.74	0.62	
創造性・生産性	0.46	0.48	0.68	0.59	0.65

図 30 散布図（働く主観的幸福度と世代性志向との関係 1%有意）



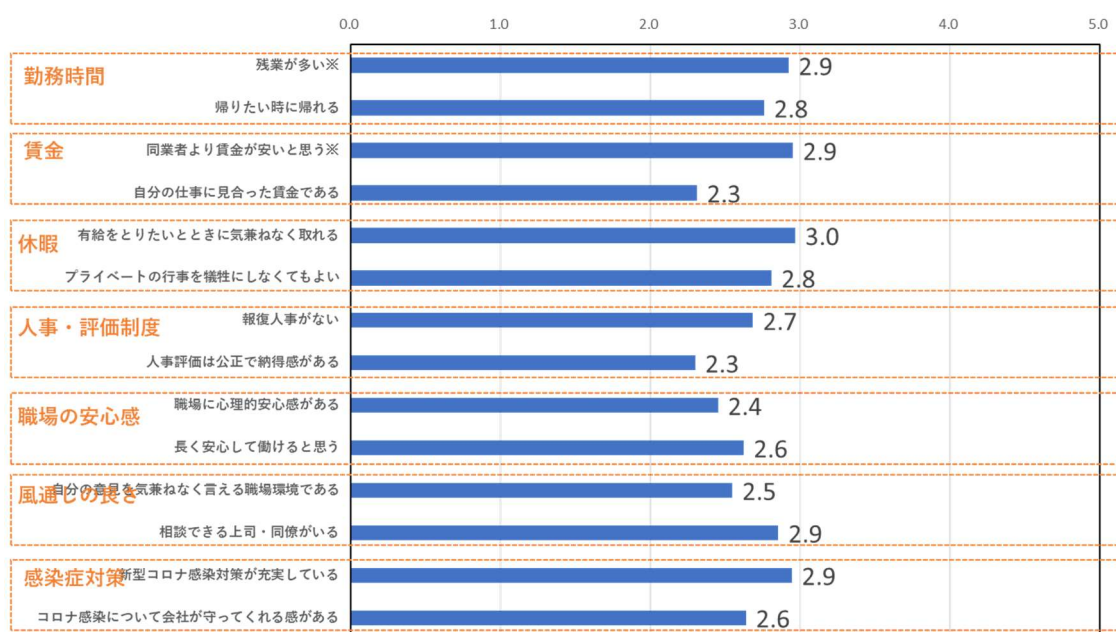
第4節 職場環境

1. 職場環境に関する調査結果⁶

独自項目として設定した職場環境に関して、最も実感の高かった項目は、「有給を取りたいときに気兼ねなくとれること」でした。次いで、「残業が少ない」、「相談できる上司・同僚がいる」、「新型コロナ感染症対策が充実している」、「残業が少ない」、「同業者より賃金が安いとは思わない」が挙げられます。

職場環境に関する尺度							
区分	カテゴリ	N	平均	標準偏差	中央値	最小値	最大値
	職場環境尺度全体	933	37.73	11.16	38.00	4.00	70.00
1	勤務時間	933	5.68	2.47	6.00	0.00	10.00
2	賃金	933	5.26	2.22	6.00	0.00	10.00
3	休暇	933	5.77	2.53	6.00	0.00	10.00
4	人事・評価制度	933	4.98	2.14	5.00	0.00	10.00
5	職場の安心感	933	5.07	2.29	5.00	0.00	10.00
6	風通しのよさ	933	5.40	2.11	5.00	0.00	10.00
7	感染症対策	933	5.58	2.17	6.00	0.00	10.00

図 31 職場環境（平均値・単純集計）



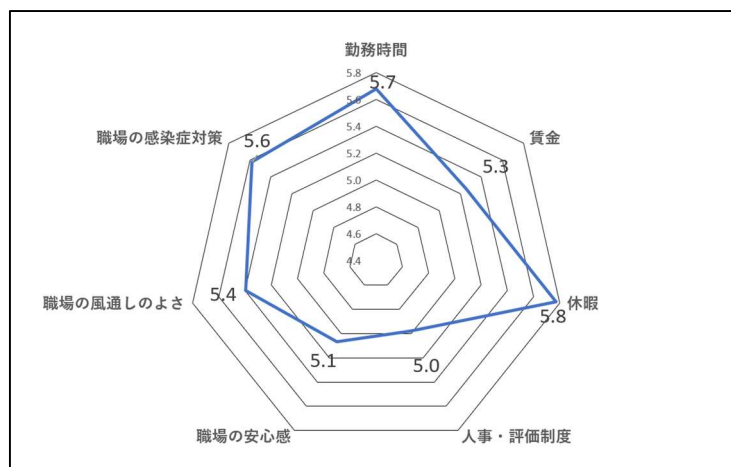
⁶ 全く当てはまらない=0点、あまり当てはまらない=1点、少しだけ当てはまる=2点、だいたい当てはまる=3点、とても当てはまる=4点、完全に当てはまる=5点

職場環境（独自項目）の最大総点数は、14項目×5点=70点、最小は0点。

1つの区分は2項目の質問で構成。2項目×各点数で計算。最大=10点、最小=0点。

⁷ 反転項目のため、思うを思わないとする逆表現にしている。

図 32 職場環境に関するレーダーチャート（平均値）



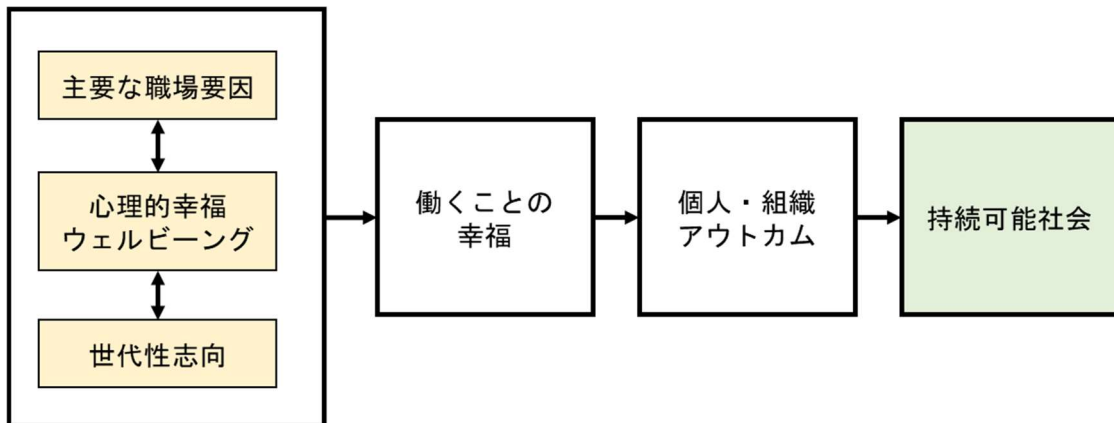
第5章 全体まとめ

本調査研究の結果を踏まえて、全体まとめとしてポイントを提示しました。

以下の図は、働く環境要因とそこで働く個人の幸福実感に加えて、次世代への関心と行動が関連しないながら、働くことの幸福度を高め、それが企業・団体組織としてのパフォーマンス向上につながるという概念の提示を試みています。

働く人が仕事の中で幸福実感を向上させ、やりがいを持って自分の仕事に従事すること、加えて、何をまもり、新しいモノ・コトを生み出し、そして次の世代につなげるかを考えながら仕事を通じて行動することで、これらの長期的実現の姿として持続可能性社会・地域の形成が生まれる、という考え方です。

図 33 社会の持続可能性と働く人の幸福の統合



出典：筆者作成

本調査分析結果の全体まとめ

○ 女性の働くことの幸福実感について

- ・ 調査対象となった高知県内企業・自治体において、全体的には性別の違いによる働くことの主観的幸福度に有意な差が見られない。
- ・ 一方、特に20代の女性の働く主観的幸福実感は、他の女性の年齢層と比べて最も低く、かつ、同じ年齢層の男性と比べて低い。
- ・ 40代男女の働く中における主観的幸福度の差が大きい。

○ 民間（企業）と公共（自治体）における働く人の幸福実感について

- ・ 民間企業の従事者は、自治体職員に比べて、全体的な働くことの主観的幸福度は高い傾向が見られる。
- ・ 換言すると、自治体職員の働く幸福度は民間企業従事者に比べて低い。
- ・ 高知で働くことの主観的幸福度は、官民で差が見られない。

○ 経営層と非経営層の働くことの幸福実感について

- ・ 会社役員など経営層と非経営層の職種との間で働くことの幸福実感到大きな差がある。経営層における働くことの主観的幸福実感は他の職種に比べて最も高く、非経営層（特に事務職やサービス職等）は低い傾向にある。

○ 個人の働く幸福実感を高める関連性の高いポイント

- ・ 全体的な働くことの主観的幸福実感との関係において、個人の働く幸福実感を高める特に関連性の高いポイントは、

【誇り・プライド】	自分の仕事に誇りを持っていること。
【好き】	自分の仕事が好きであること。
【意味】	自分の仕事に意味を見出していること。
【充実感】	仕事に充実感があること。
【わくわく感】	仕事がエキサイティングだと思えること。

○ 働く中で感じる幸福実感の把握と行動

- ・ 個人それぞれが持つ働くことの幸福実感に注目し、組織要因や年齢層に応じて個人の幸福実感の現状についてしっかり現状を把握し、働く人の幸福度向上を目指す施策を図っていくことが必要。

○ 賃金水準の向上だけが働くことの幸福実感を高めるものでない

- 賃金水準の向上は働くことの幸福実感に良い影響を与える大きな要因ではあるが、賃金水準だけが働く人の幸福実感を高めるものではない。働く中で感じる幸福実感に影響を与えるものの多くは、個人が職場や自身の仕事の中で感じる心理的要素が大きいため、仕事を通じて幸福を感じられるような取り組みが必要。

○ 持続可能な社会形成への関心と行動が働く幸福実感向上に関連がある

- 持続可能な社会・地域の形成に向けた意識を持ち行動することは、働くことの幸福実感を高める可能性がある。
- 企業活動を通じて持続可能な社会・地域への実現の基盤となるのは、働くことの幸福を感じ、次世代への関心を持ち行動する個人を増やすこと。

- 次世代を担う若年層に対する責任を感じる。
- 自分の住む地域やコミュニティに貢献しようとする。
- 次世代に技術や知識を伝えていくことへの関心を高める。
- 次世代のためになるものを後世も残したいという意識をもつ。
- 新たなものを作り出すことへの意欲を高める。

おわりに

本調査研究報告書は、土佐経済同友会が設置する GKH 委員会で 2013 年度から毎年実施してきた高知県民の主観的幸福実感の把握、ならびに経済、健康、安心・安全、環境などの暮らしの中で感じる幸福度調査をさらに展開させ、近年注目されている企業・団体に働く人々の働く中で感じる幸福度について、調査しその結果を取りまとめたものです。

土佐経済同友会 GKH 委員会及び一般社団法人しあわせ推進会議では、より複雑化・多様化する現代において、企業は更なる生産性向上が重要であり、特に中小企業における生産性の向上や「働き方改革」が喫緊の課題という問題意識のもと、その推進の重要なファクターと考えられる経営者や従業員など、働く者の主観的要素である「幸福度」に注目してきました。

そこで、土佐経済同友会 GKH 委員会では、持続可能な開発目標 (SDGs) の第 8 番目の目標「働きがいも経済成長も」の達成に向け、高知県の企業における働く人の幸福度向上による持続可能性ある組織づくりや地域形成を目指し、2021 年 4 月より 2 年間の期間を設け、高知大学次世代地域創造センターと「働く人の幸福度 (従業員幸福度) 調査」の共同研究を実施してきました。

本調査研究では、土佐経済同友会会員企業及び県内自治体にも協力を仰ぎ、働く人の幸福度調査を行い、経営者や従業員の幸福度の向上が組織経営にとって有用であることと、従業員・職員の幸福度向上への投資が企業にとっても適正な便益をもたらし得るのかを探る試みを行いました。

加えて、働く人の幸福に着目した本調査研究は、高知県において初の試みとなる調査となりました。本調査研究では、高知県内企業や県内自治体を対象とした働く人の主観的幸福度の実態及びそれらの規定要因について検証をおこないました。

しかしながら、本調査では捉えきれない課題も残っています。1 つは、具体的な賃金水準がどの程度働くことの主観的幸福度の規定要因、また、大都市と地方との間の働くことに焦点を当てた幸福度の比較分析は今後の課題であり、今後の更なる研究が求められます。

今後、これらの調査研究結果を県内各企業や地元自治体にも認知して頂き、働く人の幸福度が高い企業や自治体を増やし、高知県の持続可能性ある発展と、魅力ある働く場として高知県企業のさらなる成長にも貢献したいと考えています。

最後に、本調査に協力をいただいた土佐経済同友会 GKH 委員会委員長をはじめ委員会メンバーの皆様、一般社団法人しあわせ推進会議の皆様、高知大学次世代地域創造センター、土佐経済同友会会員企業及び高知市をはじめとする県内自治体の皆様などご協力くださったすべての方々に感謝申し上げます。

以上

付 表

Q1年齢

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	20歳未満	6	0.6	0.7
2	20～29歳	133	14.3	14.4
3	30～39歳	171	18.3	18.5
4	40～49歳	280	30.0	30.4
5	50～59歳	231	24.8	25.1
6	70歳以上	101	10.8	11.0
	無回答	11	1.2	
	回答者数	933	100	922

Q2性別

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	男性	558	59.8	59.8
2	女性	374	40.1	40.1
3	その他	1	0.1	0.1
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q3最終学歴

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	小中学校	8	0.9	0.9
2	高等学校	202	21.7	21.7
3	各種学校(専門学校等)	102	10.9	10.9
4	短期大学(短期大学士)	84	9.0	9.0
5	大学(学士)	507	54.3	54.3
6	大学院(修士、博士)	30	3.2	3.2
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q4働いている業種

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	農業	1	0.1	0.1
2	林業	1	0.1	0.1
3	漁業	0	0.0	0.0
4	鉱業	1	0.1	0.1
5	建設業	114	12.2	12.2
6	製造業	57	6.1	6.1
7	電気ガス水道業	6	0.6	0.6
8	情報通信業	27	2.9	2.9
9	運輸業	9	1.0	1.0
10	卸売・小売業	33	3.5	3.5
11	金融・保険業	275	29.5	29.5
12	不動産業	67	7.2	7.2
13	飲食店・宿泊業	12	1.3	1.3
14	医療・福祉	8	0.9	0.9
15	教育・学習支援業	56	6.0	6.0
16	複合サービス業(郵便局・協同組合)	2	0.2	0.2
17	公務・公共サービス	106	11.4	11.4
18	サービス業(他に分類されないもの)	158	16.9	16.9
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q5職種

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	会社役員	72	7.7	7.7
2	管理職(課長以上の公務員又は会社員など)	247	26.5	26.5
3	専門的・技術的職(教員、医師、弁護士、税理士、技術者、作家など)	99	10.6	10.6
4	事務職(一般・営業職など)	377	40.4	40.4
5	販売職(小売店主、販売店員、外交員など)	24	2.6	2.6
6	サービス職従事者(理美容、ウェ이터、タクシー運転手、保安関係従業員など)	16	1.7	1.7
7	保安職業従事者(自衛官、司法警察職員、消防員、警備員など)	5	0.5	0.5
8	農林水産業従事者	0	0.0	0.0
9	生産工程従事者(生産設備、機械・製品加工、組み立て、検査など)	20	2.1	2.1
10	輸送・機械運転従事者(運転手、建設機械運転など)	1	0.1	0.1
11	建設・採掘従事者	16	1.7	1.7
12	運搬・清掃・包装等従事者(配達員、清掃作業員、包装パッケージなど)	6	0.6	0.6
13	その他	50	5.4	5.4
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q6現在の雇用形態

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	正社員	761	81.6	81.6
2	契約社員/嘱託職員	73	7.8	7.8
3	パートタイマー	59	6.3	6.3
4	アルバイト	7	0.8	0.8
5	派遣	1	0.1	0.1
6	業務委託	3	0.3	0.3
7	家内労働者	1	0.1	0.1
8	自営型テレワーカー	0	0.0	0.0
9	その他	28	3.0	3.0
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q7現在の職場での勤務年数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	1年未満	78	8.4	8.4
2	1～5年	226	24.2	24.2
3	6年～10年	144	15.4	15.4
4	11年～15年	111	11.9	11.9
5	16年～20年	90	9.6	9.6
6	21年以上	284	30.4	30.4
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q8現在の職場での1日の平均勤務時間数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	8時間以内	313	33.5	33.5
2	8時間超～10時間以内	534	57.2	57.2
3	10時間超	86	9.2	9.2
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q8現在の職場での1日の平均勤務時間数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	8時間以内	313	33.5	33.5
2	8時間超～10時間以内	534	57.2	57.2
3	10時間超	86	9.2	9.2
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q9現在一緒に住んでいる家族の構成

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	一人暮らし	152	16.3	16.3
2	夫婦のみ	187	20.0	20.0
3	2世代家族(親と子ども)	466	49.9	49.9
4	3世代家族(親と子どもと孫)	50	5.4	5.4
5	その他	78	8.4	8.4
	無回答	0	0.0	
	回答者数	933	100	933

Q10勤務先の所在地

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	室戸市	0	0.0	0.0
2	安芸市	17	1.8	1.8
3	東洋町	4	0.4	0.4
4	奈半利町	3	0.3	0.3
5	田野町	2	0.2	0.2
6	安田町	1	0.1	0.1
7	北川村	0	0.0	0.0
8	馬路村	0	0.0	0.0
9	芸西村	3	0.3	0.3
10	南国市	52	5.6	5.6
11	香南市	26	2.8	2.8
12	香美市	34	3.6	3.7
13	高知市	626	67.1	67.6
14	本山町	1	0.1	0.1
15	大豊町	2	0.2	0.2
16	土佐町	2	0.2	0.2
17	大川村	0	0.0	0.0
18	土佐市	17	1.8	1.8
19	いの町	24	2.6	2.6
20	仁淀川町	2	0.2	0.2
21	佐川町	8	0.9	0.9
22	越知町	1	0.1	0.1
23	日高村	15	1.6	1.6
24	須崎市	6	0.6	0.6
25	中土佐町	1	0.1	0.1
26	橋原町	0	0.0	0.0
27	津野町	1	0.1	0.1
28	四万十町	3	0.3	0.3
29	宿毛市	2	0.2	0.2
30	土佐清水市	1	0.1	0.1
31	四万十市	18	1.9	1.9
32	大月町	0	0.0	0.0
33	三原村	2	0.2	0.2
34	黒潮町	0	0.0	0.0
35	高知県外	52	5.6	5.6
	無回答	7	0.8	
	回答者数	933	100	926

自由記述回答内容
質問「経営者の幸福とは？」

- 将来、自分の会社が、地域貢献、社会貢献として選択される企業であり続けられるようにどのように変化し、役目を果たしていくか、若者が将来も希望を持ち責任を果たしていけるかいっしょに考え、前進していけるよう課題を一つ一つ解決できた時。・企業の存続のためきちんと収益を維持できるように方向性を見いだせた時。
- スタッフ、取引先、関係者のみんながイキイキしている関係。
- たくさんの人のしあわせに貢献すること。
- やはり、働く人の幸せ全てです。
- 一緒に目的に向かって努力する中で、部下や仲間の人としての成長を実感できたとき。
- 会社がいつまでも続いていくこと。
- 会社の安定。
- 会社の発展、メンバーが豊かになること。
- 会社の発展と社員の幸せ。
- 皆が自分の役割を自分の意思で努めていること。
- 規律遵守し全員が健康で働けること。
- 経営が安定し、従業員が満足して働ける環境を作る事。
- 顧客が感謝し喜び、それに対して社員が感謝し喜ぶ。直接それが見えなくても聞けなくても人づてにその話が聞けること。
- 顧客の満足度。
- 幸せと感じているスタッフ・顧客を創る事です。
- 事業を継続成長させつつ次の世代にバトンを渡すこと
- 次の経営者に無事引き継ぐことが出来たとき
- 自分の描く夢にチャレンジできるやりがいを感じる。社員とご家族の幸福度向上に貢献ができる。会社に縁ある全ての方々の幸福に寄与できる。
- 自分自身の信じる道で、真にお客様に喜んで頂けることを実践できること。
- 社員が健康で事故もなく職務に専念出来て経営も順調に推移してること。
- 社員が幸福であり、感謝されること
- 社員さんにこの会社に関わられて良かったと言われる事
- 社員と会社の成長に加えて、自分自身が磨かれていく実感を持つこと。
- 社員と社員の家族を守り、地域社会を前進させる一助となること
- 社員の幸せそうな顔を見ること。

- 社員の成長と幸せの実現と、顧客・社会への貢献と、会社の成長性、安定性をバランス良く両立させて行くこと
- 社員の成長を見ることができる。
- 社員や、お客様の笑顔、会社の存在意義を見出し地域貢献できると幸福になれます。
- 社員や取引先、地域やコミュニティなどが困ることの無いような経営を行う事
- 社員を幸せにすること
- 社員を輝かせること
- 社員満足・会社の安定・地域社会への貢献
- 社員満足度があり会社も成長
- 従業員が幸福と思う事
- 従業員が納得した給与を得、生き生きとやりがいを持って働くことが幸福だと考えます。
- 従業員の幸福。
- 従業員の物心両面での幸福の追及ができていく事。お客様、地域に貢献できること。
- 従業員の物心両面の幸せの為に貢献出来る時に幸せを感じる。
- 従業員の物心両面の幸せを追求すること。
- 従業員や関わる全ての人たちの物心両面の充実。
- 職員とその家族の幸福
- 世の中の役に立っていると実感できる事業ができていくかどうか。
- 想いを形にできる。人の成長を喜びとを感じる。
- 第一に安定した会社経営と、家族的な人間関係が構築できるような職場づくり及び従業員の家族まで安心できる職場環境づくりが出来る事、高齢化が進む中、後継人事が上手くいくよう社員教育が出来ていくこと。
- 仲間が安心して働き、その成果が世の役に立っている事を理解出来ている状態。（安心には生活も含む）
- 働いてくれる人がいつも笑顔で笑っている時に自分も幸せを感じる。
- 明るい職場を維持すること。
- 利益が出ること

参考文献

- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). “What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences.” *Journal of Happiness Studies*, 13(4), pp.659-684.
- Diener, E. (1984). “Subjective well-being”, *Psychological Bulletin*, 95(3), pp.542–575.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003) “Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life”, *Annual Review of Psychology*, 54(1), pp.403–425.
- Johnson, S., Robertson, I., and Cooper, L. C. (2018) *Well-Being; Productivity and Happiness at Work, second edition*, Palgrave Macmillan
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*, Wiley Blackwell
- UN (1987) “Our Common Future”
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- 市川颯(2015) 「幸福度」研究と「持続可能な発展」研究の統合への期待 (Reference Review 59-1 号の研究動向・全分野から、リファレンス・レビュー研究動向編 (2013 年 7 月～2014 年 5 月))、産研論集、42、pp.118-119
- 轡田竜蔵 (2017) 『地方暮らしの幸福と若者』、勁草書房
- 工藤尚悟 (2022) 『私たちのサステナビリティ:まもり、つくり、次世代につなげる』岩波ジュニア文庫
- 桑野隆司 (2018) 『社員幸福度』クロスメディア・パブリッシング
- 高橋義明(2013)「幸福度研究からみた持続可能な社会の実現」『生活経済政策』第 195 号、pp.9-15
- 田渕恵・権藤恭之 (2011)「高齢者における世代性尺度短縮版の信頼性および妥当性」日本心理学会大会発表論文集 日本心理学会第 75 回大会 (pp. 1EV112-1EV112)、公益社団法人日本心理学会
- 鶴見哲也・藤井秀道・馬奈木俊介 (2021)「幸福の測定—ウェルビーイングを理解する」、中央経済社
- 土居洋平 (2010)「地域とつながる—社会学と地域づくり」塩見良和・竹ノ下弘久編『社会学入門』弘文堂、pp.196-208
- 土佐経済同友会 (2022)「2022 年度高知県民総幸福度 (GKH)に関するアンケート結果」
<http://tosadoyukai.com/wp-content/uploads/2022/10/b6dde10fac122f0ad61042e7f1dc66a7.pdf>
- 内閣府 (2022) 「幸福度と生活満足度 (男女別)」男女共同参画白書 平成 26 年版
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-28.html
- 前野隆司・小森谷浩志・天外伺朗 (2018) 『幸福学×経営学 次世代日本型組織が世界を変える』内外出版社

- ・ 前野隆司（2019）『幸せな職場の経営学「働きたくてたまらないチーム」の作り方』小学館
- ・ 松島紀三男（2020）『従業員幸福度の研究—“ES から EH へ”今こそ働く幸せを考えよう』ブイツーソリューション

高知県内企業等における「働く人に関する幸福度」調査研究報告書

令和5年（2023年）3月 発行

<共同研究実施機関>

土佐経済同友会 GKH 委員会
一般社団法人しあわせ推進会議
高知大学次世代地域創造センター

<報告書作成>

国立大学法人高知大学 次世代地域創造センター
総合科学系地域協働教育学部門 講師
地域コーディネーター
梶 英樹

〒780-8073 高知県高知市朝倉本町2丁目17-47

TEL : 088-844-8293

E-mail kt10@kochi-u.ac.jp

本調査は、2021・2022年度共同研究事業「従業員の幸福度に関する研究」として実施しました。

