



# 高知県幸福白書

新しい高知の未来：

「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて

2025年10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



# 高知県幸福白書

新しい高知の未来：「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて

2025年10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	ー「高知県幸福白書」編纂の背景と目的ー	1
第1章	土佐経済同友会による高知県の幸福度向上に向けた歩み	5
第1節	高知県民総幸福度（GKH）アンケート調査が始まるまで	5
1.	日本一輝く田舎	5
2.	世界で一番幸せな国と呼ばれるブータン王国からの教え	6
3.	幸福度46位の衝撃	6
第2節	高知県民総幸福度指標（GKH）の誕生、GKHアンケート調査の実施へ	6
1.	土佐経済同友会 GKH 委員会の設置、GKH の誕生！	6
2.	しあわせ推進会議の設立へ	7
3.	世代や組織を超えて、縦にも横にも連携していく未来	7
4.	GKH のこれから、「高知県版ウェルビーイング」社会	8
コラム	「井の中の蛙大海を知らず。されど、空の青さを知る。」	10
第2章	データで見る高知県民の幸福度：GKH 調査の総括	13
第1節	GKH を取り巻く背景	13
1.	政策分野における幸福度を取り巻く現況	13
2.	高知県民総幸福度指標（GKH 指標）の策定背景	13
第2節	高知県民総幸福度（GKH）アンケート調査結果の総括	15
1.	高知県民総幸福度（GKH）指標	15
2.	GKH アンケート調査	16
3.	GKH アンケート調査項目の変遷とレビューの方向性	16
4.	GKH アンケートにおける調査質問項目	17
第3節	主観的幸福度（SWB）の推移	17
1.	主観的幸福度の推移	17
2.	性別で見た主観的幸福度	20
3.	世帯別で見た主観的幸福度	21
4.	年齢層別で見た主観的幸福度の推移	23
5.	地域別に見た主観的幸福度	24
6.	所得水準と主観的幸福度との関係	31
7.	領域別に見た主観的幸福度	32
第4節	人生満足度	43
第5節	GKH 調査から見える高知県民の幸福実感のポイント	44
コラム	『しあわせは、考えれば考えるほど幸せになる？』	46
第3章	新しい高知の未来：「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて	49
第1節	幸福度を取り巻く環境の変化	49

1.	幸福度に関する国や世界の動向.....	49
2.	経済団体や自治体の動き.....	49
第2節	幸福度向上に向けた自治体政策と運営.....	50
1.	なぜ自治体政策と運営に幸福度を盛り込むことが重要なのか？.....	50
2.	住民の幸福実感と行政ニーズとの関係をシステムとして捉える.....	51
第3節	働く人に関する幸福度向上.....	52
1.	働く人の幸福度が注目される背景.....	52
2.	高知県内企業等で働く人の幸福度.....	53
3.	職場における心理的ウェルビーイング.....	56
第4節	子どもの幸福度向上モデル.....	59
1.	好奇心・寛容が高く、大人に尋ねる傾向が高い子どもは、主観的幸福も高い傾向が見られる？.....	59
2.	好奇心からたくさん問いかけをし寛容さが高い子どもは、しあわせ度も高い.....	59
3.	高知県の子どもの幸福度向上モデルへの提言.....	60
第5節	「幸せの活動量」を増やす.....	61
第6節	高知県内における幸福度向上を目指す取り組み事例.....	63
	自治体による事例① 高知県佐川町.....	63
	自治体による事例② 高知県本山町.....	67
	企業による事例① 株式会社シティネット.....	70
	企業による事例② 税理士法人刈谷&パートナーズ.....	77
	団体・地域コミュニティによる事例① (一社)しあわせ推進会議.....	80
	団体・地域コミュニティによる事例② 南国市立たちばな幼稚園「応援団」.....	85
あとがき	.....	92
付 表	.....	94
	GKH アンケート調査項目.....	94
	自由記述回答内容「経営者の幸福とは？」.....	96
	職場における心理的ウェルビーイング尺度.....	98
	報告書・冊子のダウンロード.....	99
参考文献	.....	100

## はじめに ー「高知県幸福白書」編纂の背景と目的ー

高知県は、豊かな自然と人情味あふれる文化を有しながらも、経済指標や人口動態などの面では全国的に厳しい状況が続いてきました。こうした現状に対し、土佐経済同友会は、2007年より「日本一の田舎」を目指す将来像を掲げ、地域の活性化と持続可能な社会の構築に向けた提言を重ねてきました。

その中で注目されたのが、ブータン王国の「国民総幸福量（GNH）」という概念です。物質的な豊かさだけでなく、心の充足や地域のつながりを重視するGNHの思想は、高知県の目指すべき社会像と深く共鳴するものでした。2010年には全国経済同友会セミナー高知大会にて、ブータン王国のジグミ・ティンレイ首相による基調講演が行われ、幸福を軸とした新たな成長理念への関心が高まりました。

この流れを受けて、2012年に「高知県民総幸福度（GKH）」アンケート調査を初めて実施し、以来2025年の現在に至るまで、行政・企業・市民が連携してこのアンケート調査を年1回、これまで計10回継続して参りました。その中で、GKHは、「人」「環境」「経済」の三要素が循環・共生する社会を目指すものであり、アンケートの集計結果は単なる統計ではなく、地域の価値観を映し出す鏡として機能しています。

本白書は、これまでのGKHの歩みと成果を整理し、今後の地域づくりの指針として編纂されたものです。「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて、世代や組織を超えた連携を促し、地域の幸福度を最大限に高めていくための実践的な知見を共有することを目的としています。

「あなたはしあわせですか？」という問いが、私たち一人ひとりの暮らしと地域の未来を照らす一助になることを願っています。

土佐経済同友会	代表幹事	横山 敬
	代表幹事	高野 一郎
GKH委員会	委員長	小川 雅弘





(画像提供 (一社)四万十市観光協会)

## 第1章

土佐経済同友会による高知県の幸福度向上に向けた歩み



# 第1章 土佐経済同友会による高知県の幸福度向上に向けた歩み

## 第1節 高知県民総幸福度（GKH）アンケート調査が始まるまで

### 1. 日本一輝く田舎

土佐経済同友会では、低迷する高知県経済の活性化の方策として、2007年8月に、「高知県経済活性化の方向性と活性化に関する提言」をとりまとめ、高知県のあるべき将来像として「日本一の田舎」を目標とすべきとしました。また、高知県の産業振興計画策定にあたって「これからの県民にとっての幸せとは何か」という問いに基づく理念を「立県構想」として位置付けることを提言しました。

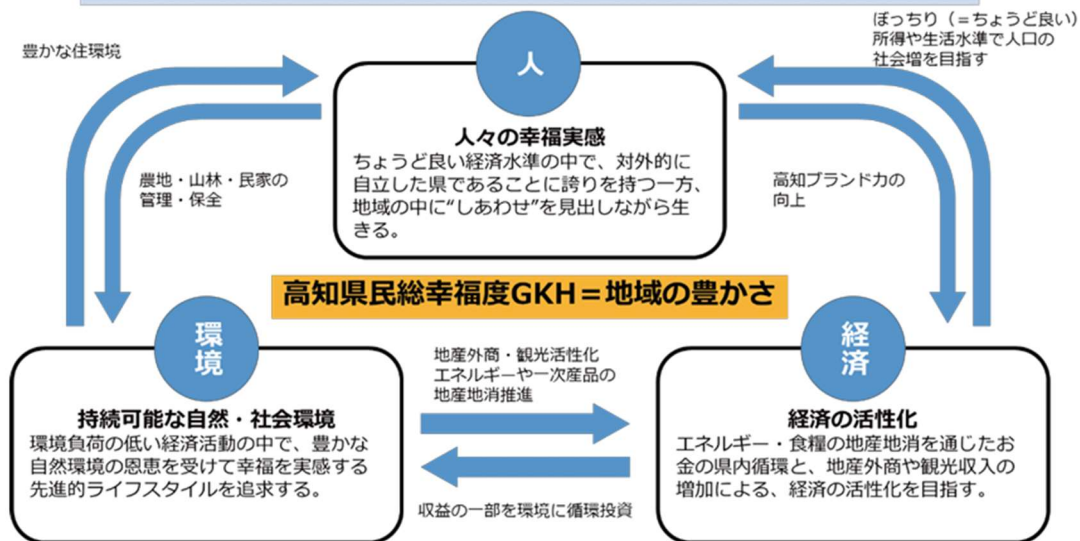
さらに、2009年6月には、「日本一輝く田舎＝土佐的循環型社会づくり」と題する提言を行いました。その中で、「高知県は、GNH(県民総幸福量)をモノサシとして、人の生存に欠くことのできない【食料】・【エネルギー】・【コミュニティ】を確保し得る自立的経済の持続地帯を目指す」べきであること。また、「日本一輝く田舎・高知」を実現するために、「これからの県民にとっての幸せとは何か」を第一に考え、「GNH」(「国民(県民)総幸福量」)を価値基準として、健康で安心・安全な生活が営めることと、それを支えるコミュニティの持続可能性を保持することの大切さを提言しました。

高知県経済活性化の方向性と活性化策に関する提言  
2007年8月 土佐経済同友会 地域経済活性化委員会



### 土佐的循環型・共生社会

人・環境・経済が三位一体となった世界にも類を見ない新しい持続可能な地域モデル＝【土佐モデル】



## 2. 世界で一番幸せな国と呼ばれるブータン王国からの教え

2010年に経済同友会全国セミナーが高知県で開催されました。テーマは『今こそ、日本を洗濯いたし申し候～「国民総幸福(GNH)」の視点から始める新たな成長理念の構築～』で、基調講演ではブータン王国のジグミ・ティンレイ首相をお招きし、「地球規模での幸福な経済成長の実現—GNHの国、ブータンからの提言」と題してGNHという国民総幸福量について基調講演をしていただきました。

ブータン王国は世界で一番幸せな国とも呼ばれており、当時、人口が68万人だったそうですが幸福を価値観とする先進国であり、「自然環境の保護」など4つの柱からなる国民総幸福量の指標を国が作っていました。同首相は「国内総生産(GDP)ばかりを追求する社会は持続可能ではない」と、その講演の中で述べられて、自然や文化の豊かさから得られる幸福を求めるよう暮らし方を変えていくべきだ、と提言されました。

実際、第3代ジグミ・ドルジ・ワンチュク国王が発展のゴールは『国民の繁栄と幸福』であるという考えを表明し、第4代ジグミ・シンゲ・ワンチュク国王が『我々の国の方針は、国や国民の為に経済的独立、繁栄、幸福を実現し国をまとめることだ』と語ったことから「経済的な豊かさだけでなく精神的な豊かさを重んじる」ということがよくわかります。

## 3. 幸福度46位の衝撃

その翌年の2011年、高知県民にとって大きな衝撃を受けるような発表がありました。

法政大学の坂本光司教授による「日本でいちばん幸せな県民」と題した幸福度ランキングで高知県は46位と、幸福度が低い県民であると位置づけられたのです。

それ以降も経済指標を中心としたランキングでは、ずっと幸福度が低い県として低空飛行を続けているような状況でしたが、当然、高知に暮らす我々県民としては「そんなはずはない！」という思いがありました。

## 第2節 高知県民総幸福度指標(GKH)の誕生、GKHアンケート調査の実施へ

### 1. 土佐経済同友会GKH委員会の設置、GKHの誕生！

「高知県民は本当に不幸せなのか？」

「ランキングだけを見ればそうなのかもしれませんが実際のところ、多方面で見方を変えればどうなのか？」

「高知の幸福度というのをこれからどういう風に考えていくか？」

土佐経済同友会では、このことを踏まえて「高知の幸せを推進していこう！」という思いで高知県独自の幸福度指標をつくらうという機運が高まり、2012年2月に「土佐経済同友会GKH委員会」を新たに設置し、2012年12月に第1回目のGKHアンケート調査を実施しま

した。

その後、2013年11月に「高知県GKH県民会議（仮称）設置の提言」を行うとともに、同年12月に第2回目のGKHアンケートを実施しました。

さらに、2014年には土佐経済同友会は高知県と共同で『高知県の幸福度を考える県民会議（通称GKH県民会議）』を発足させ、県内各界各層から46の個人・団体が同会議に参画しGKHの指標づくりに取り組みました。

2016年の夏には指標が完成し、同年10月3日に開催された『土佐の日』のイベントにおいてその高知県民総幸福度指標を発表しました。

同年「GKH県民会議」は指標の作成という当初の目標を達成し解散しましたが、GKHアンケートは2012年以降、一時中断はあったものの今日まで計10回実施してきました。

## 2. しあわせ推進会議の設立へ

土佐経済同友会では2011年に発表した「高知県10年ビジョンの提言」の中で、目指すべきビジョンを提言し、GKHの推進に向けた新しい発展のチャンスを待つような状況でした。

そのような状況下で2020年4月に、10年ぶりに経済同友会の全国セミナーを高知県で再度開催するという話をいただき、全国の方々が再び高知においてになる機会を得ました。（実際にはコロナ禍のため中止となり2026年に順延されました。）

10年ぶりの経済同友会のセミナーでは、この10年間の活動の成果を発表するべくメインテーマについても、GKHの延長線上にある“幸せ”について話し合っていきたい！という議論がなされました。

その中で、「高知県だけではなく、全国に幸せについての普及と推進ができるような団体があるべきではないか」という意見を受け、解散をしたGKH県民会議の後継団体として2019年10月3日、51の個人・団体の皆様にご賛同をいただき、『一般社団法人しあわせ推進会議』の発足に至りました。

## 3. 世代や組織を超えて、縦にも横にも連携していく未来

近年、日本全国で幸福度が薄い話ばかりが起こります。今後は、地域がまとまって色々な問題や課題に対応していくためには“幸せ”というキーワードや価値観が軸になり、世代や組織を超えて、縦にも横にも連携していくことがとても大事な時代になってきたのではないかと考えています。

幅広く、色々な階層の方、世代の方に参画いただいて、そういった人たちを含めた幸福度を調査していくことによって、地域の幸福度を向上させていくこと、また企業の幸福度を向上させていくこと、延いては日本全国の幸福度を向上させていくこと、それしかないのではないかと考えています。世代や組織を超えて縦にも横にも繋がっていくことができるのか？が、一つの大きな課題ではないかと思っています。

#### 4. GKHのこれから、「高知県版ウェルビーイング」社会

これからのわが国の課題である「少子高齢化」「医療・介護・公共交通サービスの提供の困難化」「南海トラフ地震などの自然災害の脅威」「コミュニティの維持」を解決する一つの方策として、GKH アンケート調査の結果や意見を行政や企業などの政策に反映をさせて、真に「豊かに」「安全」「安心」で「しあわせ」な社会を構築することが求められていると考えます。

この社会のことを「高知県版ウェルビーイング」社会と定義します。すなわち、経済的に裕福ということだけでなく、仕事や生活面を問わず、心的・精神的・身体的に満たされていて、人や地域など社会的つながりを保ち、日々の暮らしの豊かさや人生の生きる豊かさに満たされている社会のことです。この概念は、これまで10回にわたり継続的に実施してきたGKH アンケート調査やこれまでのGKHに関わる活動の結果であり、高知県民総幸福度「GKH」の理念を基盤としています。

今回の「高知県幸福白書」は、「新しい社会システム」構築の道しるべとして編纂したものであり、これからは「高知県幸福白書」をバイブルや指南書として、さらに高知県民総幸福度「GKH」の理念に基づいた活動を推し進め、社会問題の解決とともに真に「豊かに」「安全」「安心」で「しあわせ」な「高知県版ウェルビーイング」社会を構築していくことに役立てられることを目的としています。

#### 【高知県版ウェルビーイング】とは

高知県民が生きる上で日常実感する高知県独自の“豊かさ”を総称する「Well-being」のこと。それは、経済的に裕福ということだけではなく、仕事面や生活面を問わず、心的・精神的・身体的に満たされていて、人や地域など社会的つながりを保ちながら、次世代に継承していく日々の暮らしの豊かさや人生の生きる豊かさにも満たされていることを表す概念である。

これまで10回にわたって継続して調査を実施してきた高知県民総幸福度（GKH< Gross Kochi Happiness>：高知県民独自の“豊かさ”）を基盤にしており、一人ひとりが「実感している豊かさ」、いわば「高知県民の主観的ウェルビーイング」を【高知県版ウェルビーイング】と定義する。

## 土佐経済同友会における高知県民の幸福度向上に向けた歩み

- 2009年 「日本一輝く田舎＝土佐的循環型社会づくり」にて、「国民(県民)総幸福量を価値基準とした、健康で安心・安全な生活、コミュニティの持続可能性を保持することを目指す」と提案。
- 2010年 第23回全国経済同友会セミナー高知大会にて、ブータン王国のジグミ・ティンレイ首相による「地球規模での幸福な経済成長の実現—GNHの国、ブータンからの提言」の基調講演。
- 2011年 「高知県10年ビジョンの提言『日本一の幸福実感県・高知』～土佐的循環型・共生社会の実現」を提言。
- 2012年 「土佐経済同友会 GKH 委員会」を設置。  
第1回目 GKH アンケート調査を実施。
- 2013年 土佐経済同友会より「高知県 GKH 県民会議設置(仮称)の提言」発出。  
第2回目の GKH アンケートを実施。
- 2014年 『「高知家」の家族会議～高知県の幸福度を考える県民会議』(GKH 県民会議)が発足。
- 2016年 高知県民総幸福指標(GKH 指標)を発表。「GKH 県民会議」が解散。  
第3回目 GKH アンケート実施、
- 2019年 一般社団法人しあわせ推進会議が設立。  
第4回目 GKH アンケート実施、
- 2020年 「高知県における幸福度調査と、それによる政策への反映」を提言、  
第5回目 GKH アンケート実施。
- 2021年 第6回目 GKH アンケート実施。  
「働く人に関する幸福度アンケート」及び「子どもの幸福度調査」(高知大学次世代地域創造センターとの共同研究)を発表。
- 2022年 「高知県民総幸福度 GKH を中核とした社会づくり」を提言。  
第7回目 GKH アンケート実施。
- 2023年 「2023 高知県10年ビジョン～【ヒト】・【自然環境】・【経済】が三位一体で循環・共存する社会の実現～」を提言。  
第8回目 GKH アンケート実施
- 2024年 「教員に関する幸福度調査」を発表。  
第9回目 GKH アンケート実施。  
『しあわせ推進サミット2024』を開催
- 2025年 第10回目 GKH アンケート実施。  
『しあわせ推進サミット2025』を開催。  
「高知県幸福白書」の発表。  
高知県内34市町村で構成する「高知県版しあわせリーグ」の発足。

## コラム：「井の中の蛙大海を知らず。されど、空の青さを知る。」

これはちょっとよもやま話になりますが、日本のとある島へ行ったんですね。その時に貝殻を売っているおじさんがいて、「星の砂」を売っていたんです。当時、まだデジタルカメラがなくてフィルムの頃だったんで、お母さんがそのおじさんに「おんちゃん！ここでカメラのフィルム売った方がもっと余計売れるんじゃない？」って話しかけたんです。そうしたら、そのおじさんが「いや、これ以上儲けたら酒を余計飲むことになるので、これくらいでちょうどや(笑)」っていう話をしな。要するにお金が余計欲しくてやっているんじゃないよ、と。その言葉から「足るを知る」というか、売上ばかりではないんだな、と。今の時代の流行り言葉でいうところの「持続可能性」っていう話ですよ。

だから、高知には高知の価値観があって、他の地域との違いがあっていいじゃないか！というようなところからGKHの構想はスタートしたんです。そうしてる間に「幸福度ランキング」とか発表されて、所得とか病院数とか客観要素の指標だけで判断すると不幸に位置づけられてしまう…。でも、それは絶対に違う！要するに「何を大事にしていきたいか」という物差し（価値観）の違いだから、客観要素ではなく、主観要素で「幸福実感」の物差しに変えていったらどうなるかと。それぞれの地域の住む人の特色も出てきて面白いよね。

「井の中の蛙大海を知らず」って言葉がありますが、実はこの井の中の蛙大海を知らずという言葉の後に続く言葉があってですね。「されど、空の青さを知る」っていうように続くんですね。要は広い海なんか知らなくても私らは狭いところにいるかもしれないけど、大げさに言えば宇宙を知っているんだ！と。

それは僕の言葉で言うと、田舎に住む価値観、例えば、先祖や親に対する感謝であるとか、自然への畏敬の念、人とのご縁やつながりやぬくもり、自分が生まれたところの文化とか伝統、そういう心や精神性の豊かさみたいなものを大事にしているということが、大海を知らずとも空の青さを知る、とつながると思うんですよね。それらも含めて高知で生きる「豊かさ」の価値観を作りましょうと。

土佐経済同友会としてはやはり経済団体である以上、価値観をそういう情緒的なものだけでなく、経済的な面も交えながらやっていこう！というところに落ち着いて今のGKHがあるわけです。経済的に裕福であるということだけでなく、自分らが大事にしている生き方や在り方の価値観にスポットライトを当てていこう、と。それはみんなが幸せに住んでいる地域を大事にしていくことにつながっていくと私は思いますね。

貝殻を売っているおじさんの話がありましたけど、「ちょうどいい」という意味合いの言葉で高知弁では「ぼっちり」といいますよね。経済はやっぱ伸ばさないといけないところもあるでしょうけど、高知は高知らしくおもしろい、と。東京も東京らしくて都会でいいけど、高知はリトル東京を目指さなくてもいいんだよ、と。GKHアンケートで、高知の強みとか高知のいいところをもう一度認識していけたらいいですね。

土佐経済同友会 特別幹事 木村祐二



(画像提供 (一社)四万十市観光協会)

## 第2章

### データで見る高知県民の幸福度：GKH 調査の総括



## 第2章 データで見る高知県民の幸福度：GKH調査の総括

### 第1節 GKHを取り巻く背景

#### 1. 政策分野における幸福度を取り巻く現況

近年、人々の幸福度向上に着目した取り組みが注目を集めています。その背景として、かつて、経済活動が活発化することで低所得層にも富が浸透し、利益が再分配されることで多数の人々が幸福に暮らせる社会が築けるという経済開発中心のアプローチ（トリクルダウン）が主張されてきました。

しかし、ここ最近では、単に国内総生産（GDP）の水準やマクロ経済成長など、経済的・物質的豊かさの追求という価値基準だけでは、必ずしも人々の幸福度の向上にはつながらず、真の幸福実感を捉えきることができない、という考え方が浸透し始めています。

このことは、2015年に国連総会にて全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にある持続可能な開発目標（SDGs）にも示されているように、経済面、社会面、環境面の調和のある成長が不可欠であるとする持続可能な開発（成長）概念にも通じるものがあります。

政策分野における幸福度に関する調査や指標の策定に関して、国民の幸福度指標であるGNH（国民総幸福度）を策定したブータン国をはじめ、2012年以降、国連の持続可能な開発ソリューションネットワーク（SDSN）が毎年「世界幸福度報告（World Happiness Report）」を発行しています。

また、日本国内では、内閣府が幸福度指標の試案を提示し、加えて、東京都荒川区や熊本県など多くの地方自治体が、住民の幸福度を測る指標を設定して定量化を図るなど、各種の政策判断に反映させる取り組みが行われています。

#### 2. 高知県民総幸福度指標（GKH指標）の策定背景

GKH県民会議は、東京都荒川区が先行して策定してきた「荒川区民総幸福度（GAH：Gross Arakawa Happiness）指標」をベンチマークに、高知県独自の地域性を加味しながら、高知県民の幸福度を「見える化」するために、高知県幸福度指標（通称「GKH指標」）<sup>1</sup>を策定しました。

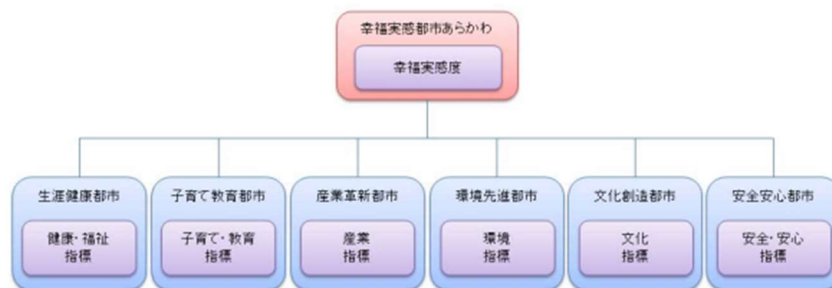
---

<sup>1</sup> GKHとは、Gross Kochi Happinessの頭文字をとったものを言います。

図 1 地方自治体による幸福度指標及び調査の先行例

(1) 荒川区民総幸福度 (GAH)

- 東京都荒川区では、2010 年度に「荒川区民総幸福度 (GAH : Gross Arakawa Happiness) 指標」を作成し、「幸福実感度」と、その基礎となる「健康・福祉」「子育て・教育」「産業」「環境」「文化」「安全・安心」の 6 つの分野体系の指標によって構成されています。平成 25 年から「荒川区民総幸福度 (GAH) に関する区民アンケート調査」を実施し、調査結果は「荒川区民総幸福度 (GAH) レポート」として公表されています。



(2) 熊本県民総幸福量 (AKH)

- 熊本県では、「県民幸福量の最大化」の考え方のもと、県民幸福量を測る総合指標として“県民総幸福量 (AKH : Aggregate Kumamoto Happiness)”を作成しています。
- 幸福の要因を「夢を持っている」「誇りがある」「経済的な安定」「将来に不安がない」の 4 つに分類し、その要因ごとの「満足度」や「ウエイト」という主観を県民アンケートにより測定し数値化する全国の先駆けとなる取り組みを行っています。
- 2012 年度に調査を開始し、2022 年度で計 9 回実施。県民アンケート「県民の生活や県の取組みに関する意識調査」の結果に基づいて、“県民総幸福量 (AKH)”を算出するとともに、地域別や年齢階層別での違い等を整理しています。



## 第2節 高知県民総幸福度（GKH）アンケート調査結果の総括

### 1. 高知県民総幸福度（GKH）指標

高知県民総幸福度指標（GKH：Gross Kochi Happiness）において、高知県民の幸福実感に影響を与える要素を7つの領域、すなわち、①健康や人とのつながり、②子育て・教育、③働くこと、④生活環境、⑤文化や地域、⑥安心や安全、⑦お住まいの都道府県について、に区分し、それぞれの領域をさらに細分化し重要項目を立てています。

図2 高知県民総幸福度指標（GKH）

分野	重要項目	指標
健康や人との つながり	いざという時に頼れる人が身近にいること	つながり
	家族と過ごす時間があること	家族のだんらん
	心身ともに健康的な生活であること	心身の健康
	社会の中で自分の役割や居場所があること	自分の役割
	身近に信頼できる医療機関があること	医療の充実
子育て・教育	子どもが安心して通学、遊びができる地域の見守りがあること	地域の見守り
	子育ての環境が充実していること	子育て環境の充実
	子どもが社会生活上、必要な知識や技能、社会性、体力などを総合的に身につけること	生きる力の習得
働くこと	経済的に困らない生活を送ることができること	経済的なゆとり
	一定の生活水準が確保されていること	生活水準の確保
	精神的に余裕のある生活を送れること	精神的なゆとり
	仕事と生活とのバランス（ワークライフバランス）が取れていること	ワーク・ライフ・バランス
	仕事にやりがいや充実感があること	仕事のやりがい
	通勤、通学が苦にならないこと	通勤・通学時間の短さ
	勤め先でのコミュニケーション、チームワークがとれていること	職場コミュニケーション
	所属している組織に愛着があること	職場への愛着心
	所属している組織に憧れる先輩、上司がいること	ロールモデルの存在
所属している組織に多様性を受け入れる風土があること	多様性の受容	
生活環境	自由になる時間が充分とれていること	時間の自由度
	暮らしやすい生活環境があること	生活環境の充実
	住んでいる地域では生活する上での不快さが無く快適であること	周辺環境の快適さ
	困っている人に声かけや協力する雰囲気がある地域にあること	心のバリアフリー
文化や地域	興味・関心がある活動や行事が地域にあること	興味・関心事への取り組み
	地域に頼れる人がいること	地域に頼れる人がいる実感
	地域の文化や特色に愛着や誇りを感じる	地域への愛着
	満足できる余暇があること	満足できる余暇
	地域に居心地の良さを感じる	居心地の良さの実感
安心や安全	犯罪への不安がないこと	防犯性
	災害に対する備えは充分であること	災害への備え
	ウイルス感染症に対する備えが充分であること	公衆衛生活動への取り組み
	日頃から近隣の人と交流があること	絆・助け合い
	女性が安心して外出できること	女性の安心実感
お住まいの 都道府県	身近に自然に接する場所があること	自然環境の充実
	仕事や学校以外で多くの交流があること	人的交流の充実
	住んでいる地域が域外からみて魅力があること	地域の魅力
	住んでいる地域の暮らしで幸せだと感じられること	幸福の実感

## 2. GKH アンケート調査

GKH アンケート調査は、2012 年度から断続的に、2019 年度以降は毎年実施されてきました。2012 年度から 2024 年度まで計 9 回にわたって実施された GKH アンケート調査には、延べ 3 万 8 千人を超える方に参加いただきました。

この調査データに基づき、本章では、高知県民が感じる主観的な幸福実感や幸福実感をもたらす様々な社会活動分野についての幸福実感の特徴や傾向を掴むことで、高知県らしい真の豊かさを見える化する試みを行いました。

GKH アンケートの調査項目及び内容は、第 1 回調査の 2012 年度から随時改定が加えられています。調査当初から現在に至るまでの全ての推移の把握や経年比較が難しい内容となっていますが、2019 年度以降は若干のマイナーチェンジを重ねながら、ほぼ毎年同様の調査項目でアンケートが実施されていました。

図 3 これまでの GKH アンケート調査の概要

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回
	2012年	2013年	2016年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
アンケート実施時期	12月5日 ～ 12月31日	12月10日 ～ 1月7日	6月1日 ～ 6月30日	7月17日 ～ 7月30日	7月1日 ～ 7月21日	7月1日 ～ 7月21日	7月1日 ～ 7月21日	7月1日 ～ 7月21日	7月1日 ～ 7月21日
調査対象(*)	高知県在住 中学生以上	高知県在住 満20歳以上	高知県在住 満15歳以上	高知県在住 満15歳以上	高知県在住 満15歳以上	高知県在住 満15歳以上	高知県在住 満15歳以上	高知県及び 県外在住 満15歳以上	高知県及び 県外在住 満15歳以上
回答者数 (うちWeb)	4,009	2,844	8,911	4,078	4,016	4,352	3,315	3,607	3,439
	—	—	—	(1,776)	(1,540)	(2,423)	(2,174)	(2,797)	(2,746)
高知で暮らして幸せ (**)	73.0%	69.0%	61.8%	57.7%	59.2%	57.0%	58.9%	55.0%	57.9%
(数値化平均点)	(3.80点)	(3.90点)	(3.81点)	(6.66点)	(6.75点)	(6.66点)	(6.67点)	(6.60点)	(6.65点)
(*) 第9回は高知県外在住者298名から回答を得た。 (**) 第1回～第3回は5段階回答で、5. 大いに感じる、4. 感じる に分類された割合 第4回～は10段階回答で、10. ～ 7. に分類された割合									

## 3. GKH アンケート調査項目の変遷とレビューの方向性

GKH アンケートの調査項目は、実施回を重ねるごとに改定・変遷しています（アンケート開始当初の調査項目は付表参照）。2019 年度より調査項目が統一化され、ほぼ毎年同じ項目で調査することが可能になりました。

このため、本章では、GKH アンケート調査を開始した当初から共通して捉えている一部項目での比較に加えて、比較可能な範囲で、特に全体的な主観的幸福度や領域ごとの幸福実感等との関係については、2019 年度から 2024 年度の 6 年間を中心に比較分析しています。

#### 4. GKH アンケートにおける調査質問項目<sup>2</sup>

2019年度～2024年度に関する幸福度の質問項目について、主観的幸福度（SWB）<sup>3</sup>は10段階の尺度を用いて調査。10段階のうち10を「非常に幸福である。」から1を「非常に不幸である。」という主観的な幸福実感を尋ねています。なお、「10段階尺度での幸福度」の質問に回答していない回答は集計から除外しています。

第2に、各政策領域について、「健康・人とのつながり」、「子育て・教育」、「働くこと」、「生活環境」、「文化や地域」、「安心や安全」、「お住いの都道府県」の7分野について、各質問項目の実感度を質問しています。

各領域の質問に対する幸福実感は1から5までの5段階回答になっています。最も低い方から実感度を1点、2を3点、3を3点、4を4点、最も高い幸福実感を5点とし、「わからない」・「無回答」を有効回答数から除外しています。

第3に、人生満足度は、回答された番号（1から7まで）を点数化し、総和の最大を35点、最小を5点とし、「不明・無回答」を有効回答数から除外しています。

### 第3節 主観的幸福度（SWB）の推移

#### 1. 主観的幸福度の推移

(1) 「あなたは高知県で暮らして幸せだと感じますか？」

これまで実施してきた調査項目で共通してアンケートを実施してきた項目は、「あなたは高知県で暮らして幸せだと感じますか？」です。この点に関して、調査全体を通じての5段階中、平均値は3.88でした。2019年度に最も高い実感を示しましたが、経年変化の様子を見ると、全体推移としては余り大きな変化が見られないと考えられます<sup>4</sup>。

#### ポイント

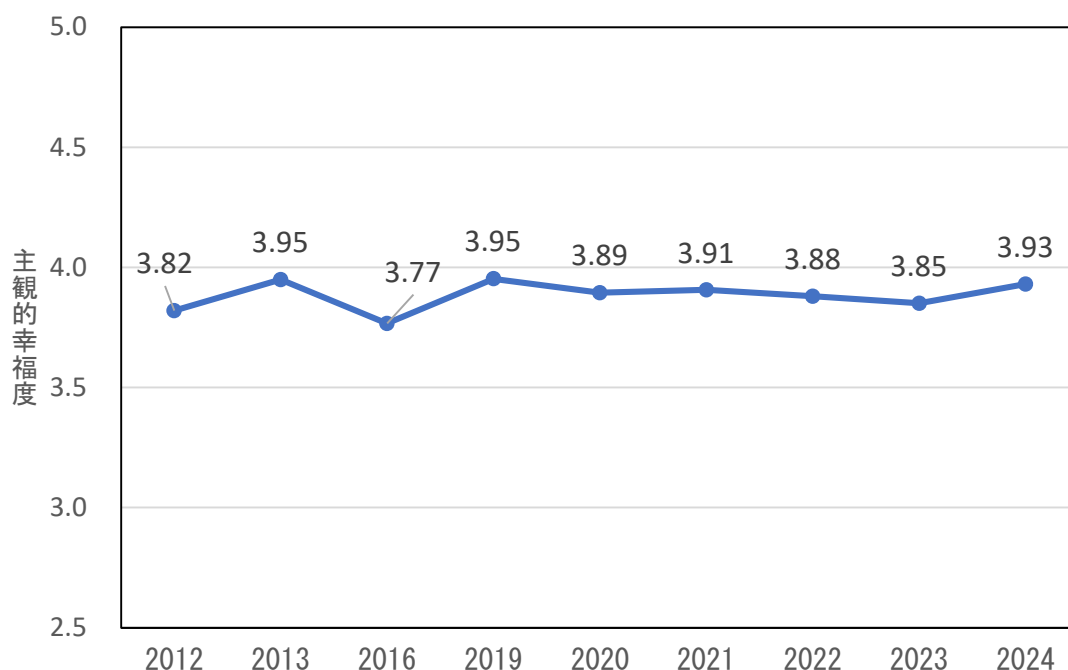
- ✓ 高知県で暮らして幸せだと感じるかについて、全体の推移としては余り大きな変化がない傾向にあり、高い水準で安定している。

<sup>2</sup> GKH アンケート調査項目及び内容は付表「GKH アンケート調査項目」をご参照ください。

<sup>3</sup> SWB : Subjective Well-Being（主観的幸福度）の頭文字をとったものを言います。

<sup>4</sup> 分散分析の結果、有意性なし。

図 4 「あなたは高知県で暮らして幸せだと感じますか？」



(2) 「あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか？」

人々の主観的幸福度を測定する方法として、2019年度以降、10段階の尺度を用いています<sup>5</sup>。これは、1を「非常に不幸である」から10を「非常に幸福である」として人々の主観的な幸福実感を数値化して捉える尺度です。この尺度は、幸福度に関する政策を実施する一部の自治体で用いられており、当初土佐経済同友会 GKH 委員会は、本 GKH アンケート調査の構築の際に参考とした荒川区や熊本県等の取り組みをベンチマークとして用いました。この測定法は2019年度以降、毎年調査を実施しています。

2019～2024年度の6年間において、「あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか？」の質問について、全体を通じての平均値は6.66で、こちらも全体の平均値の推移にあまり変化は見られません<sup>6</sup>。

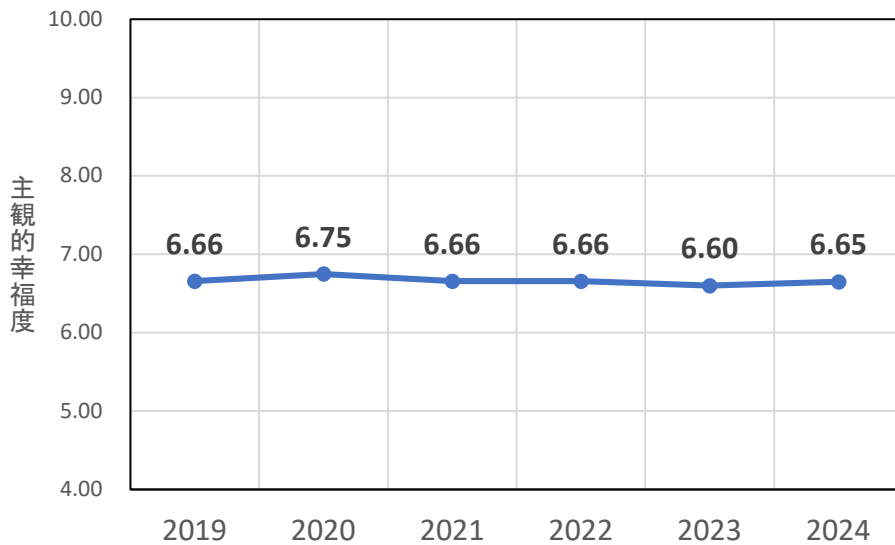
ポイント

- ✓ 過去6年間の主観的幸福度の差には有意な差が見られず、概ね6.6ポイント台で安定している。

<sup>5</sup> 1から10までの10件法による主観的幸福度（SWB）を測った。「普段どの程度幸福だと感じていますか？」の質問について、最も幸福度が低いと感じるものを1、最も幸福度が高いと感じるものを10とする測定方法を用いた。

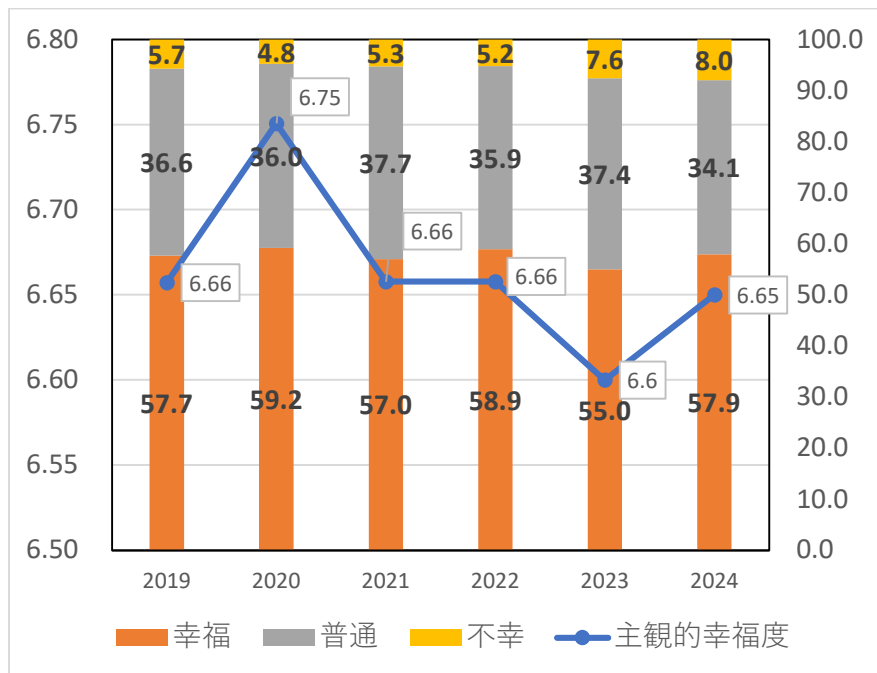
<sup>6</sup> 分散分析の結果、有意性なし。

図 5 主観的幸福度（SWB）の年次推移  
「あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか？」



また、10段階の主観的幸福度のうち、7～10を「幸福」、4～6を「普通」、1～3を「不幸」に区分しその推移を見たところ、幸福の回答比率の割合が2020年度から2021年度に2.2%減少し、不幸の回答比率の割合が0.5%増加しています。その後2022年度には幸福の割合が増加しますが、これはコロナ禍における生活変化の影響が考えられます。さらに、2023年度から2024年度には、幸福の回答比率の割合が2.9%の上昇傾向にあります。

図 6 主観的幸福度（SWB）と幸福・普通・不幸カテゴリの分布



## 2. 性別で見た主観的幸福度

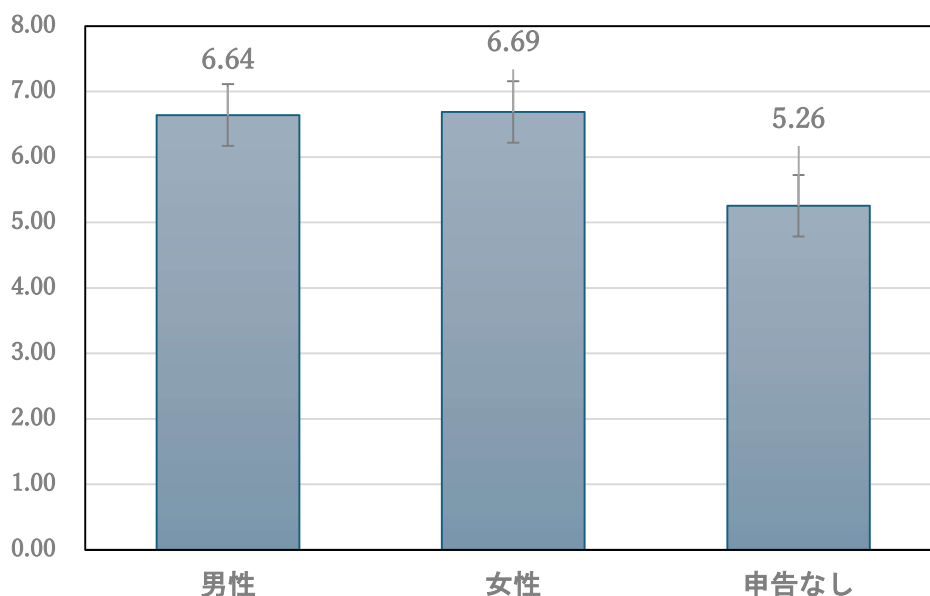
過去6年間（2019-2024年度）における性別でみた全体の主観的幸福度の平均値は、男性が6.64、女性が6.69、申告なしが5.26（ただし、調査項目に追加された2020-2024年度）で、女性の主観的幸福度が最も高い傾向にあります<sup>7</sup>。

また、性別と各年度でクロス集計し、主観的幸福度の平均値の推移を見たところ、一般的に女性の方が男性や申告なしの方々より高いものの各年度の変動は少ない傾向にあります。

### ポイント

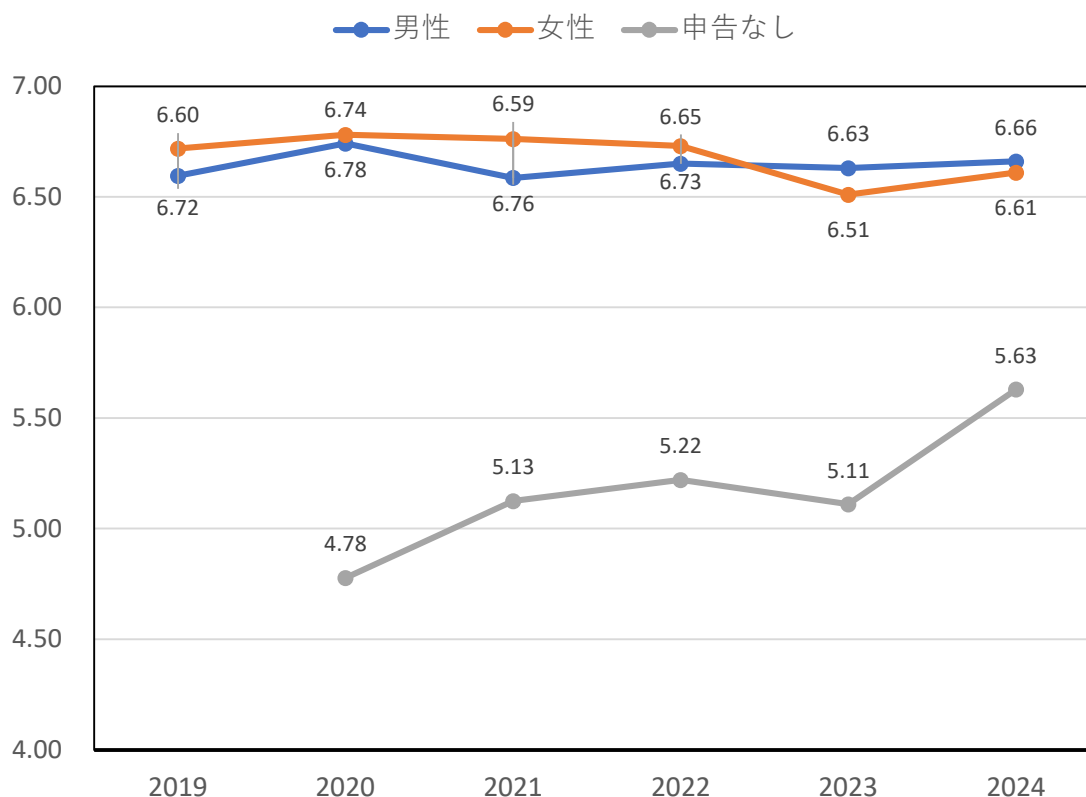
- ✓ 男性や申告なしの方に比べて、**女性の主観的幸福度は高い傾向**にある。
- ✓ 性別ごとに過去6年間の主観的幸福度の推移を見たところ、男性及び女性の間においては大きな差は生じていないものの、申告なしの方々の主観的幸福度は上昇傾向にある。

図7 性別×主観的幸福度  
(2019-2024全体・6年間の平均値)



<sup>7</sup> 検定の結果、1%有意。

図 8 性別×主観的幸福度の推移（2019-2024）



### 3. 世帯別で見た主観的幸福度

2019年度から2024年度の6年間における世帯別にみた主観的幸福度の推移を見ると、各世帯における主観的幸福度の平均値に差があります<sup>8</sup>。各世帯の中で1人暮らし世帯における主観的幸福度は、他の世帯に比べて低い傾向が見受けられます。一方、夫婦のみ世帯における全体の幸福実感は他の世帯群に比べて高い傾向にあります。子どもを持つ世帯と三世代家族は、夫婦のみ世帯よりも全体を通じて主観的幸福度は低い様子が伺えます。

#### ポイント

- ✓ 高知県民の主観的幸福度は家族構成の違いによって差が見られる。
- ✓ 1人暮らしの高知県民の主観的幸福度は他の世帯構成と比べて低い。
- ✓ 子どもを持つ世帯と三世代家族は、夫婦のみ世帯よりも全体を通じて主観的幸福度は低い様子が伺えます。

<sup>8</sup> 一元配置分散分析の結果、1%有意。

図 9 世帯別に見た主観的幸福度

(2019-2024 全体・6年間の平均値)

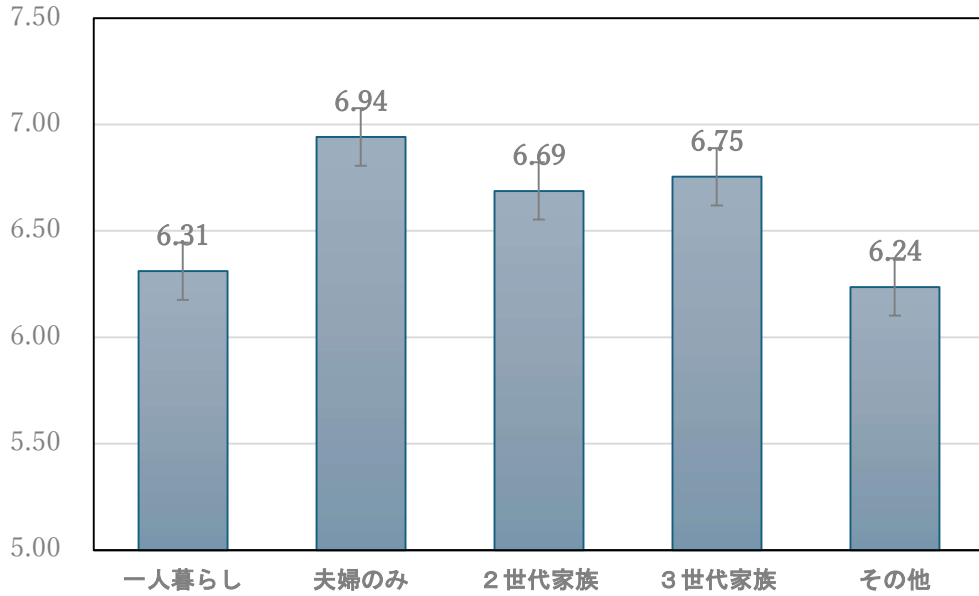
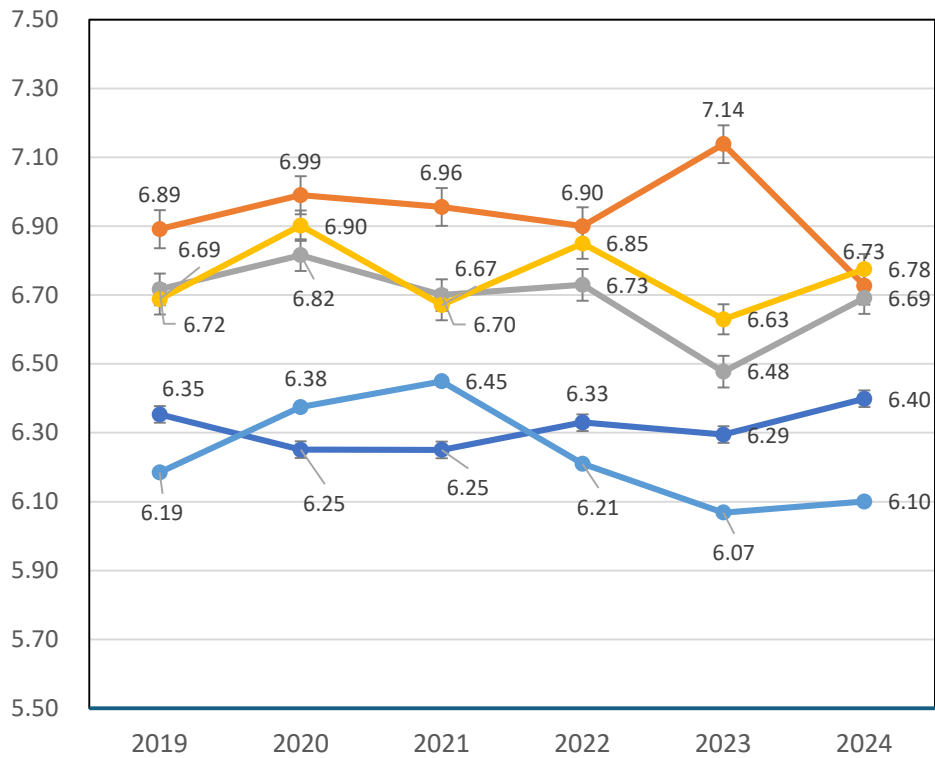


図 10 世帯別に見た主観的幸福度の推移 (2019-2024)

● 一人暮らし ● 夫婦のみ ● 2世代家族 ● 3世代家族 ● その他



#### 4. 年齢層別で見た主観的幸福度の推移

年齢層別でみた 2019～2024 年度の 6 年間全体の主観的幸福度を見ると、30～99 歳の主観的幸福度が他の年齢層に比べて低く、世帯別の主観的幸福度の傾向を踏まえると、高知県民の主観的幸福度について、単身・子育て世代層の幸福度の低さが特徴的といえるかもしれません。

一方、60～69 歳代の主観的幸福度は他の年齢層に比べて最も高いことが分かります。このことは、高齢化が進む高知県において、年老いても幸せに暮らせる実感を有する地域として希望を見出せる可能性があると思います。ただし、70 歳代以上になると主観的幸福度が低下していることに留意する必要があります。

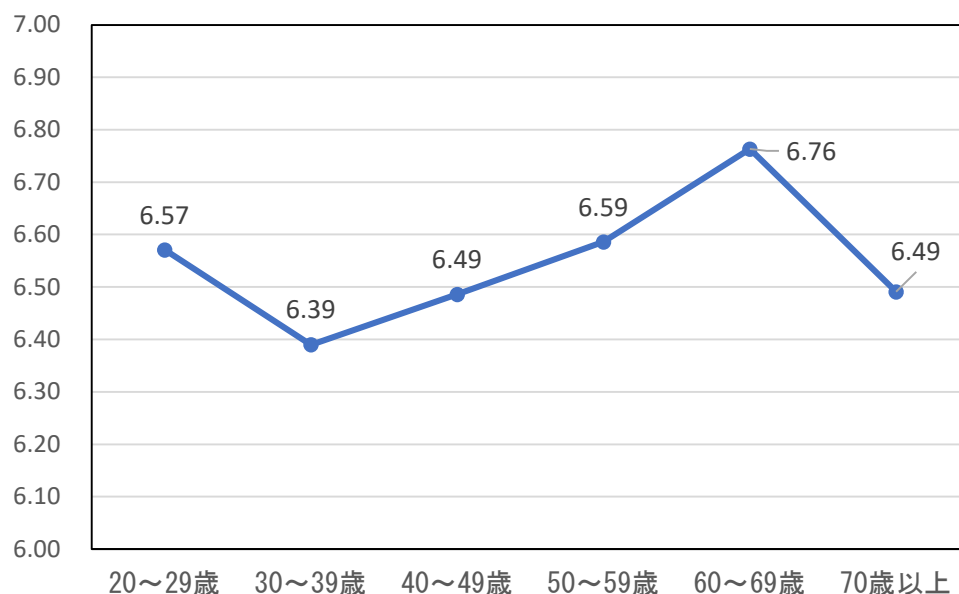
加えて、6 年間全体を通じて、年齢層の違いによって主観的幸福度に差があると言えるかについて、一元配置分散分析を行った結果、年齢層の違いによる主観的幸福度に有意な差が見られました。

#### ポイント

- ✓ 高知県民の主観的幸福度は、年齢層による差が見られる。
- ✓ 30 代の主観的幸福度は他の年齢層に比べて最も低い。
- ✓ 高知県民の 60 歳以上の幸福度は、他の年齢層に比べて高い傾向にある。
- ✓ 70 歳以上になると幸福度が低下する傾向にある。

図 11 年齢別に見た主観的幸福度（2019-2024 全体）

（2019-2024 全体・6 年間の平均値）



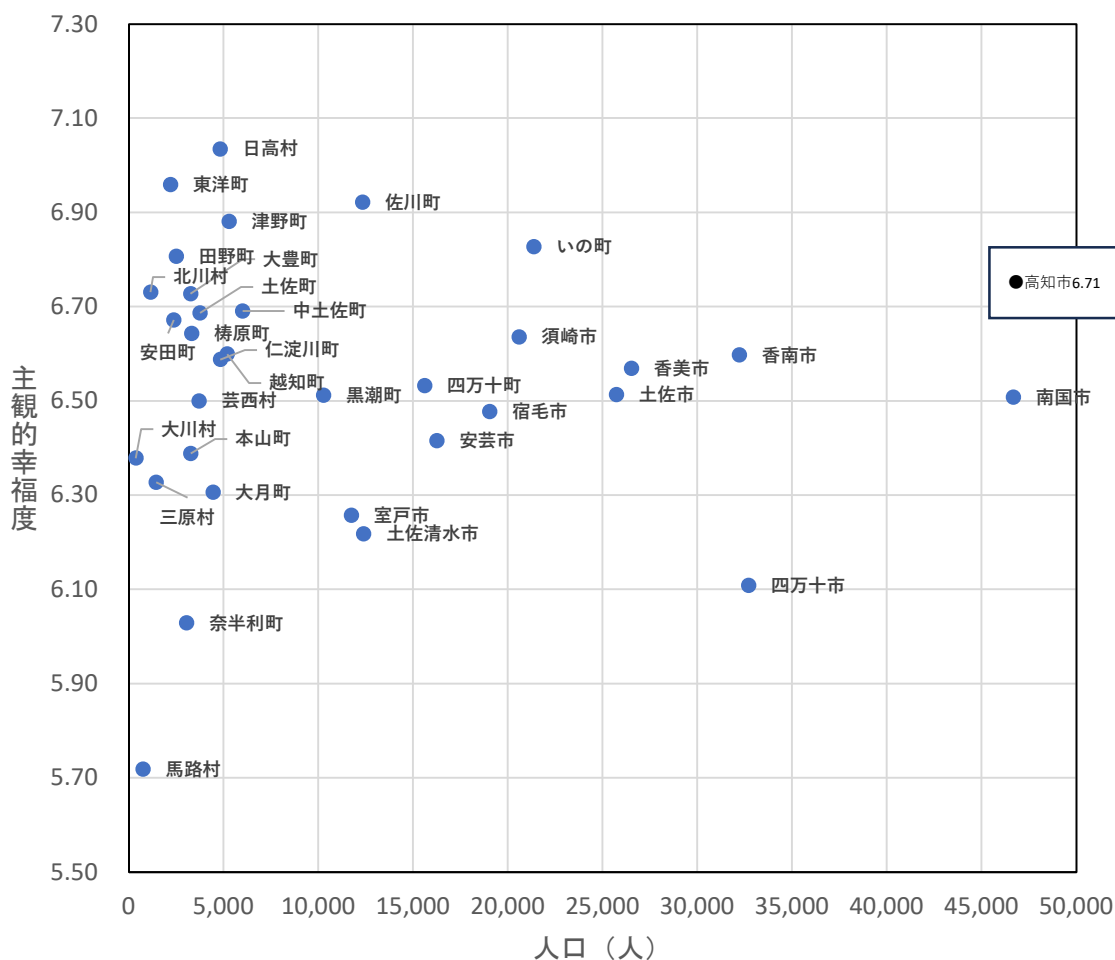
## 5. 地域別に見た主観的幸福度

高知県内市町村別に見た主観的幸福度について、2019年度から2024年度までの全体の平均値と人口との関係を散布図に示しました<sup>9</sup>。

主観的幸福度が比較的高い地域は、人口1万人以下の小規模町村に集中していることがわかります（概ね6.6ポイント以上）。また、高知県内の2万人以上の市部では、概ね6.5から6.7ポイントの範囲に多く見られます。

一方、高知市は人口規模も大きいですが、主観的幸福度は6.71と他の市と比べて高い傾向にあります。

図12 高知県内市町村の主観的幸福度の分布<sup>10</sup>



高知県を7つの地域ブロック（安芸、物部川、高知市、嶺北、仁淀川、高幡、幡多）別に区分し、過去6年間（2019-2024年度）における各地域ブロックの全体の主観的幸福度の傾向については、いずれの地域においても顕著な上昇トレンドは見受けられません。

一方、高幡地域は2019年度の調査以来、一時期は上昇に転じているものの、全体として下降傾向が見受けられます。

なお、各市町村別の主観的幸福度は、各市町村で回答サンプル数に大きな差があり、あくまで参考値として示しています。また、以下に示したレーダーチャートの基準値は統一して掲載していません。あくまで図表にて傾向を見やすくするために表示を変えています。

図 13 地域ブロック別に見た主観的幸福度の推移

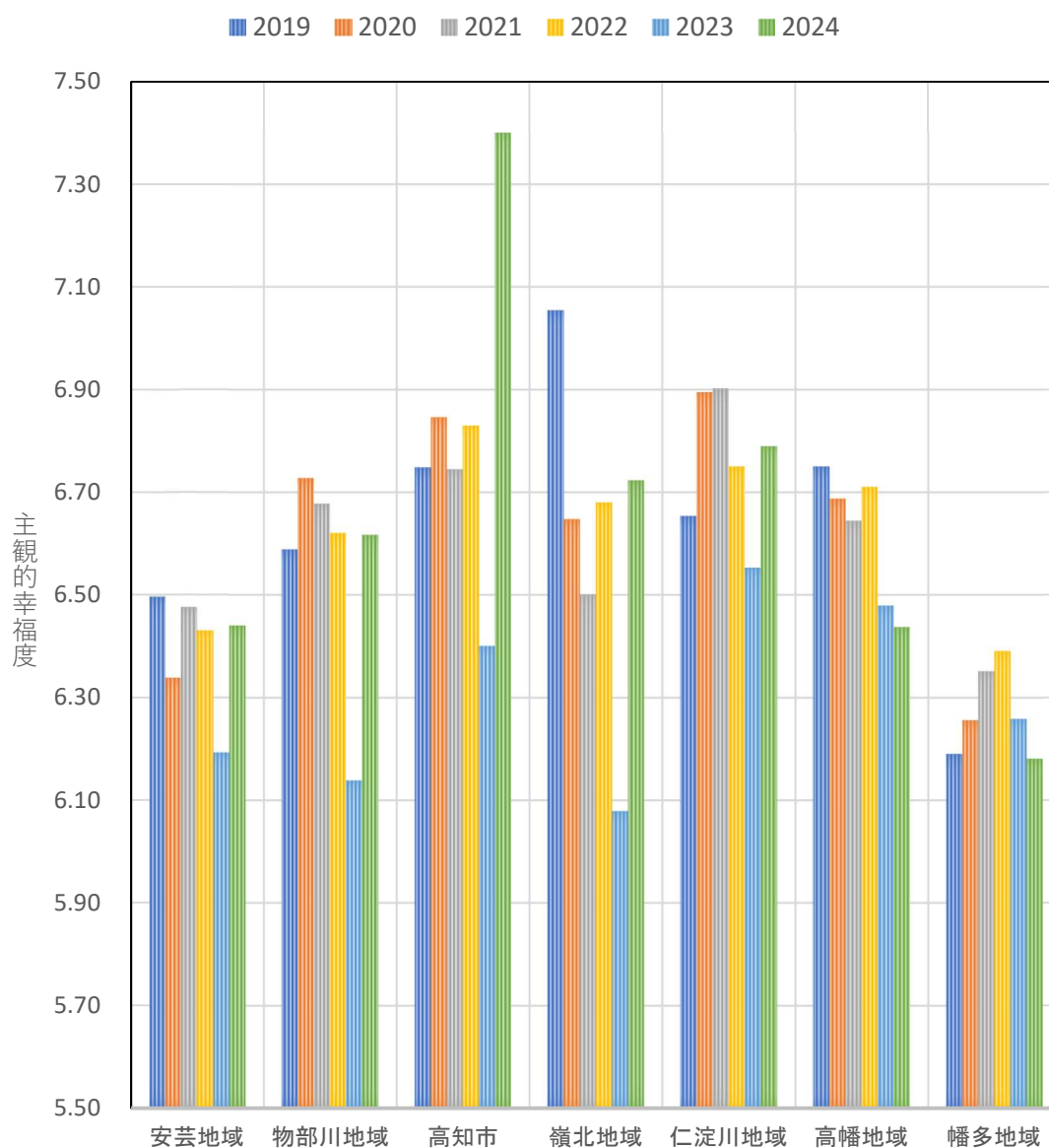


図 14 市町村別にみた主観的幸福度の推移 (2019-2024 年度)

地域	年度	室戸市	安芸市	東洋町	奈半利町	田野町	安田町	北川村	馬路村	芸西村
安芸地域	2019	6.17	6.76	7.00	6.88	7.00	6.50	7.50	5.00	5.38
	2020	6.20	6.21	7.00	6.40	6.79	8.50	6.33	4.00	5.67
	2021	6.22	6.44	6.62	6.54	6.48	6.80	6.87	6.74	6.83
	2022	6.48	6.39	7.00	5.67	6.94	6.31	6.69	6.74	7.80
	2023	6.29	6.38	7.00	4.50	6.63	6.13	6.94	5.50	6.36
	2024	6.19	6.31	7.13	6.19	7.00	5.79	6.05	6.33	6.96

地域	年度	南国市	香南市	香美市
物部川地域	2019	6.65	6.58	6.46
	2020	6.81	6.62	6.68
	2021	6.65	6.62	6.82
	2022	6.54	6.67	6.68
	2023	5.77	6.29	6.36
	2024	6.63	6.80	6.42

地域	年度	高知市
高知市地域	2019	6.75
	2020	6.85
	2021	6.74
	2022	6.83
	2023	6.40
	2024	6.71

地域	年度	本山町	大豊町	土佐町	大川村
嶺北地域	2019	5.80	7.22	7.26	—
	2020	6.14	6.79	6.72	6.82
	2021	6.58	6.57	6.48	6.34
	2022	6.44	6.90	6.93	6.52
	2023	6.43	6.06	6.28	5.55
	2024	6.94	6.83	6.45	6.67

地域	年度	土佐市	いの町	仁淀川町	佐川町	越知町	日高村
仁淀川地域	2019	6.59	6.52	6.58	6.86	6.41	7.31
	2020	6.91	6.85	6.29	7.04	7.00	6.83
	2021	6.81	6.74	6.55	6.98	7.08	7.44
	2022	6.27	7.06	6.70	7.15	6.13	6.77
	2023	6.07	6.51	6.85	6.63	6.68	6.58
	2024	6.43	7.28	6.56	6.89	6.29	7.28

地域	年度	須崎市	中土佐町	梶原町	津野町	四万十町
高幡地域	2019	6.95	6.40	7.00	7.67	6.39
	2020	6.87	7.13	6.40	7.08	6.60
	2021	6.66	6.37	6.88	6.98	6.32
	2022	6.51	6.67	6.94	6.86	7.05
	2023	6.07	7.25	6.50	6.38	6.19
	2024	6.75	6.33	6.15	6.31	6.64

地域	年度	宿毛市	土佐清水市	四万十市	大月町	三原村	黒潮町
幡多地域	2019	6.19	6.45	5.94	6.27	7.63	6.60
	2020	6.29	6.18	6.31	6.22	6.25	6.29
	2021	6.40	6.40	6.23	6.44	6.15	6.57
	2022	6.77	6.17	6.15	6.43	5.88	6.84
	2023	6.70	6.15	5.81	6.10	6.31	6.47
	2024	6.51	5.95	6.20	6.37	5.75	6.31

图 15 安芸地域（主観的幸福度）



图 16 物部川地域（主観的幸福度）

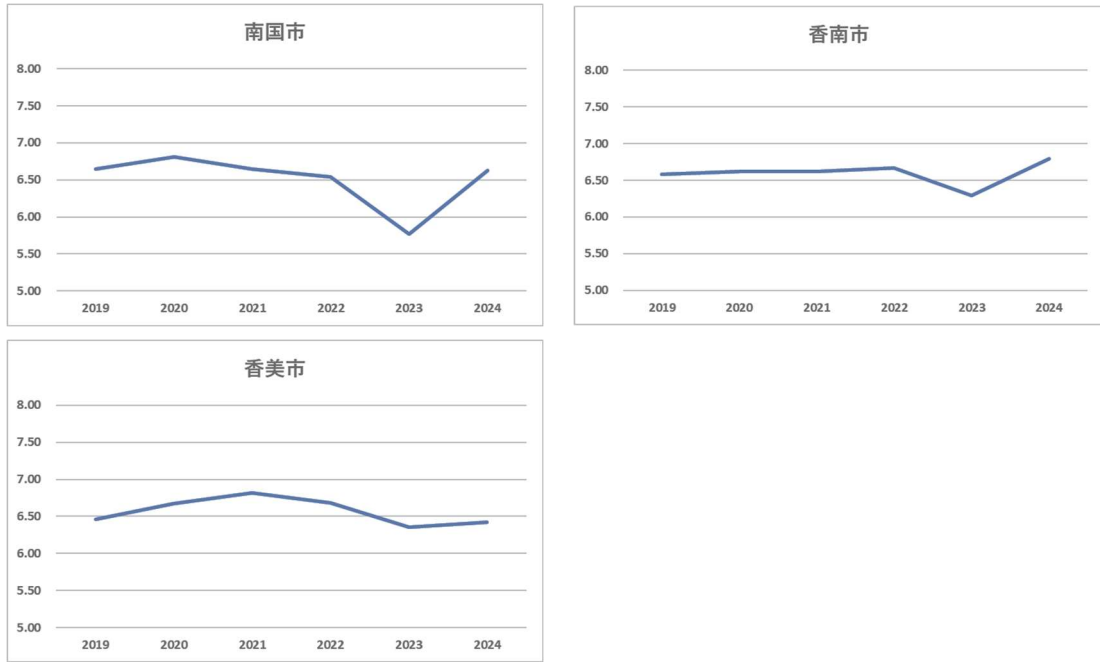


图 17 高知市地域（主観的幸福度）

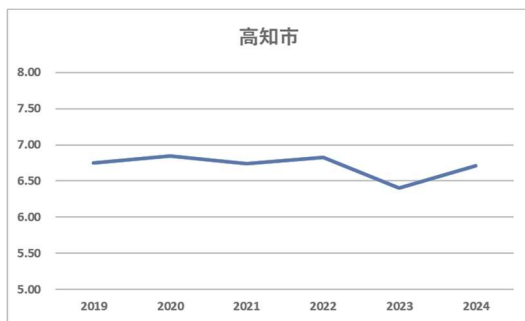
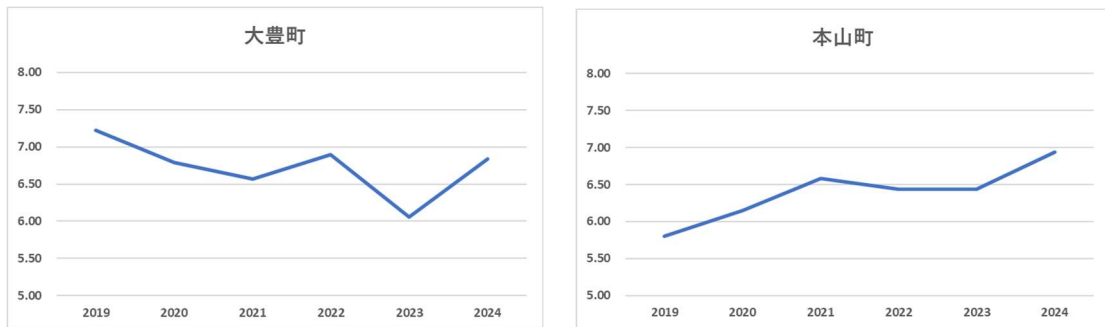


图 18 嶺北地域（主観的幸福度）



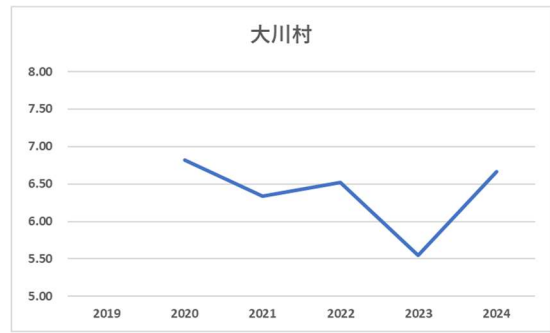
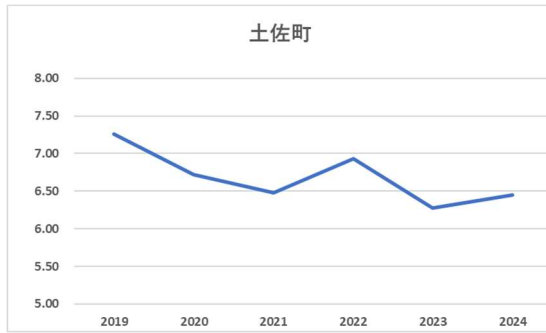


図 19 仁淀川地域（主観的幸福度）

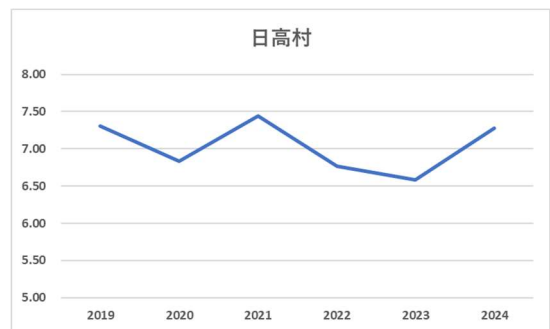
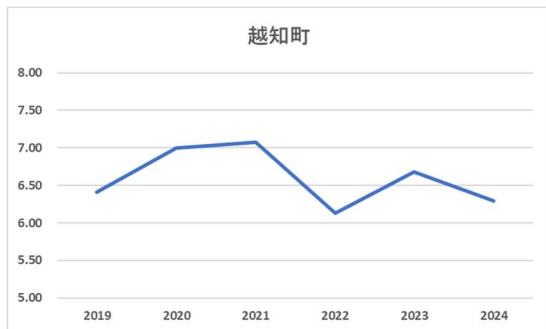
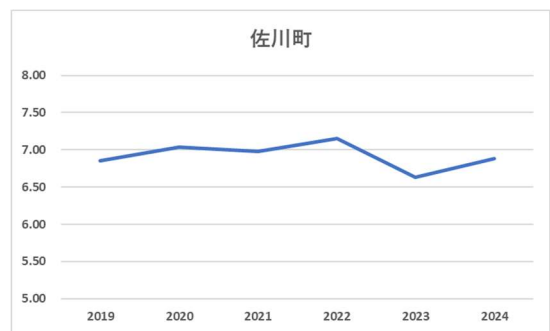
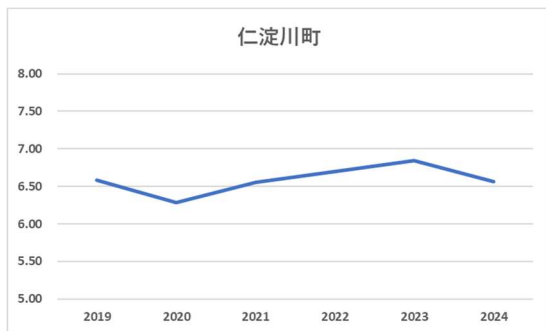
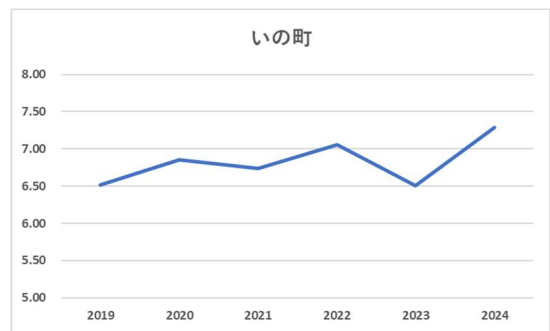
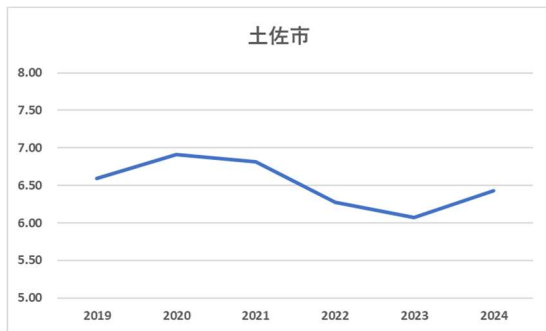


图 20 高幡地域（主観的幸福度）

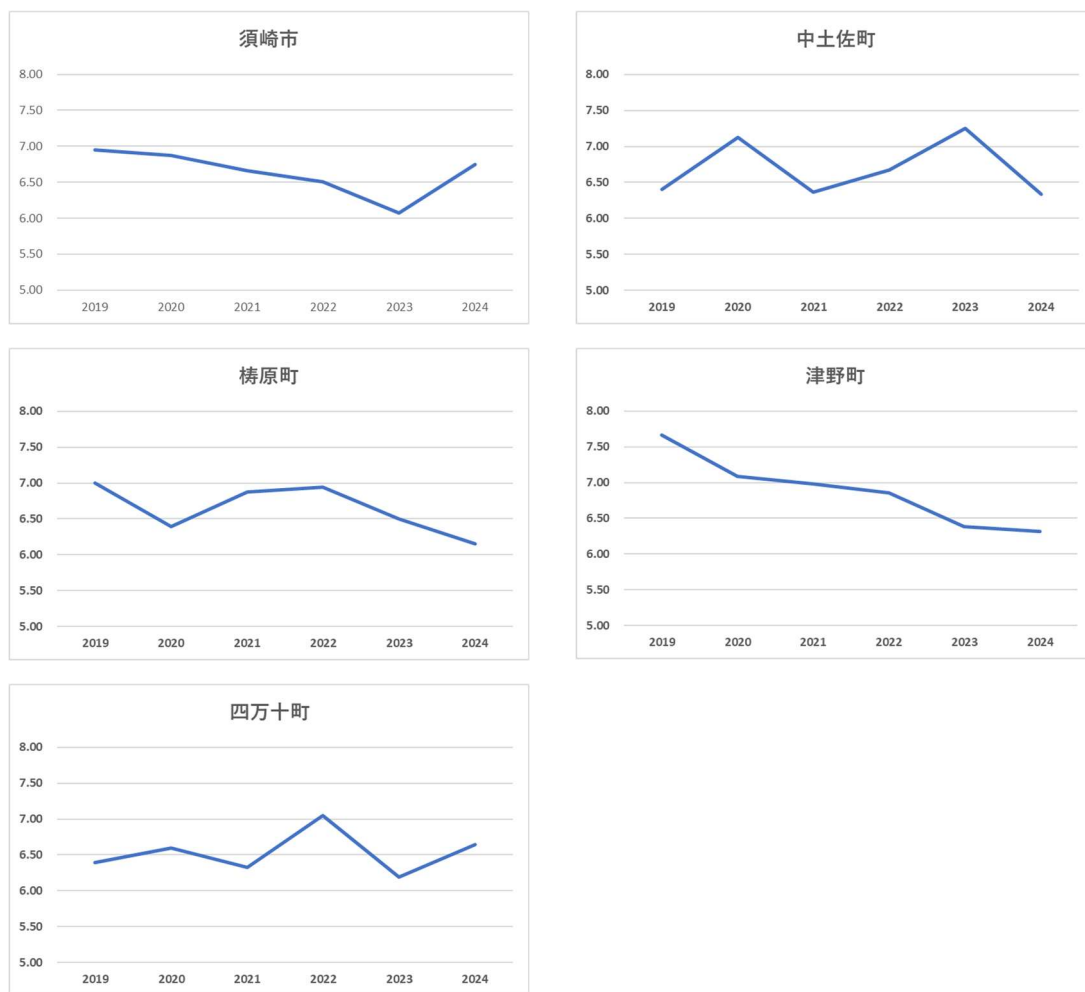
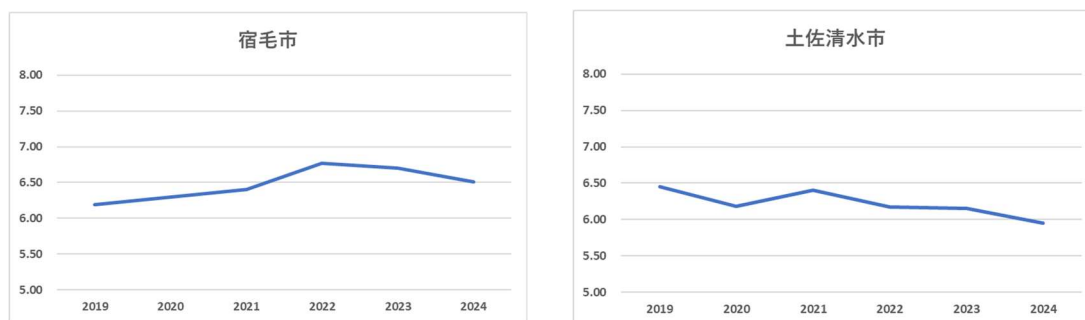
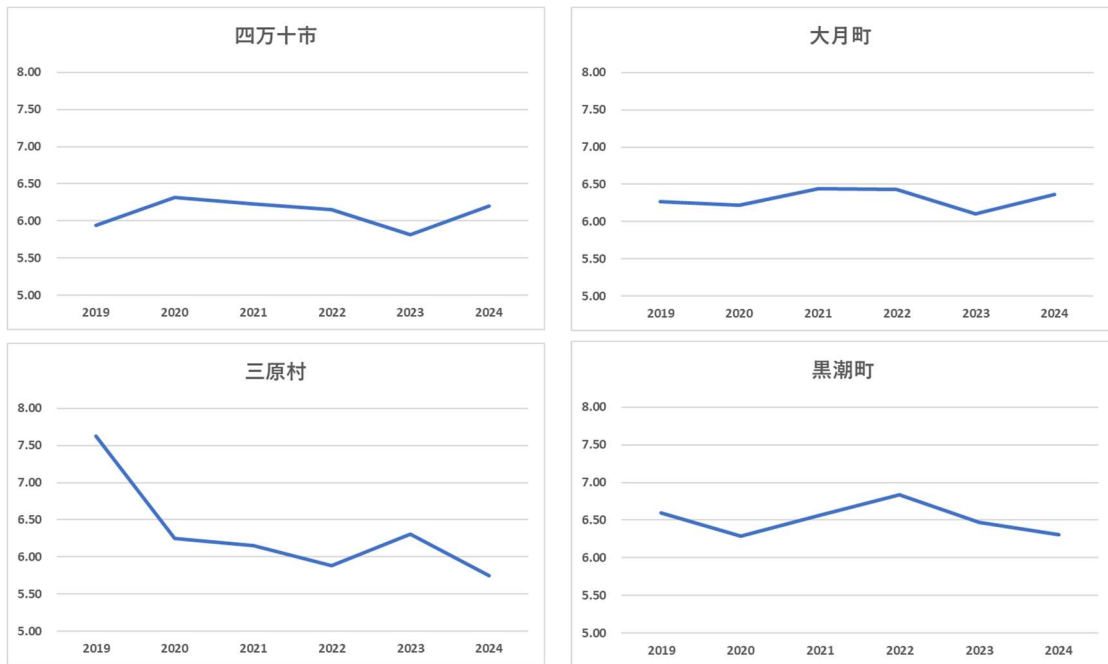


图 21 幡多地域（主観的幸福度）

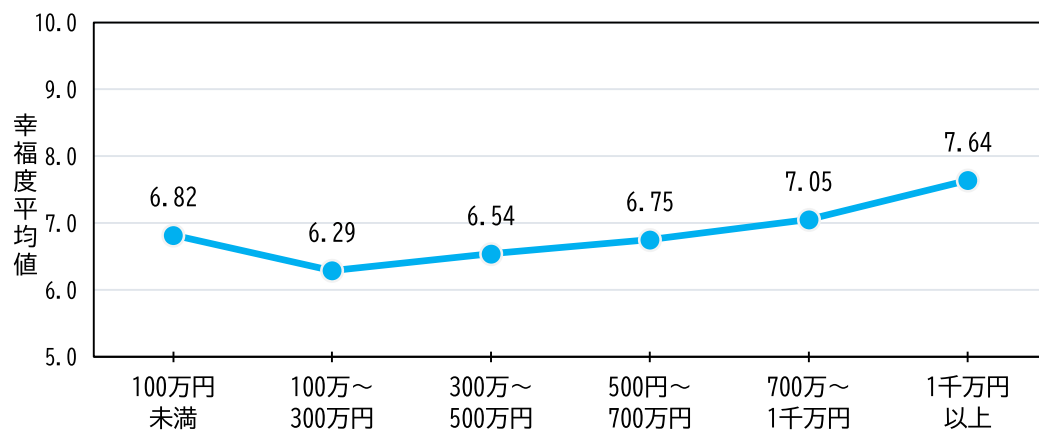




## 6. 所得水準と主観的幸福度との関係

本 GKH アンケート調査では、2024 年度から所得層について調査項目に加えられました。主観的幸福度の平均値と所得層との関係について、2024 年度の GKH アンケート調査結果のデータを見ると、全体的に所得が高くなるほど主観的幸福度も高くなる傾向が見られます。

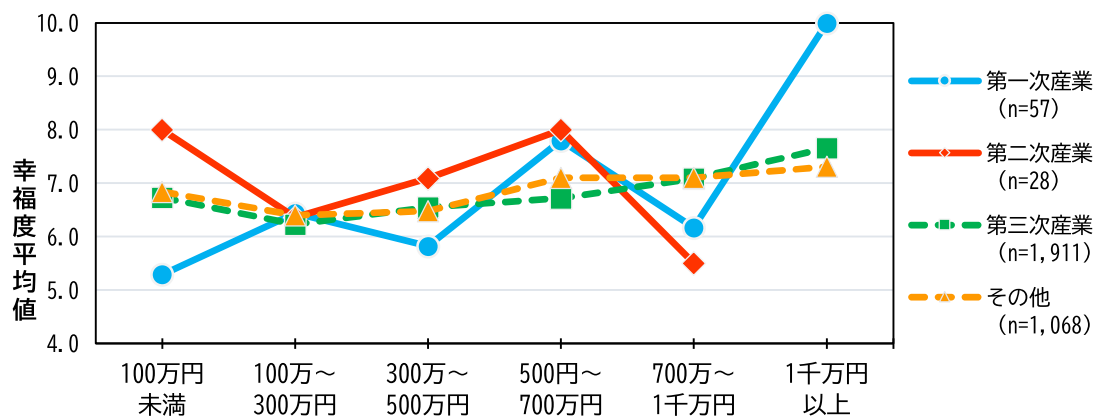
図 22 年収別の主観的幸福度の平均値



また、産業区別に主観的幸福度の平均値をクロス集計しその傾向をグラフで見ると、各所属層によって各産業区分の主観的平均値にばらつきが見られます。第三次産業は、所得が増すごとに主観的幸福度も高くなっています。

なお、第一次産業及び第二産業に従事する者のサンプル数が第三次産業のサンプル数と比べて非常に少ないため、あくまで参考値としての集計結果としています。

図 23 所得層×産業区分による主観的幸福度の平均値



## 7. 領域別に見た主観的幸福度

### (1) 各領域の幸福実感

高知県民の幸福実感に関わると考えられる健康や人とのつながり、子育て・教育、働くこと、生活環境、文化や地域、安心や安全、お住いの都道府県（高知県に対する選好）それぞれについて各領域の主観的幸福実感のトレンドを見たところ、2012年の調査以来、全体的に幸福実感が大きく変動するものではないことが伺えました。

他方、個別の項目に着目すると、一部の項目分野には変化が見られます。

### ポイント

- ✓ いざというときに頼れる人があるなど、暮らしの安心感が持てることは幸福実感にポジティブな関連がある。
- ✓ 地域での交流や活動参加、職場での働き方の多様性や満足できる余暇の過ごし方など、コロナ禍を経てポジティブな幸福実感が高まっている。
- ✓ 身近に豊かな自然環境があることは、他の領域と比べて最も大きな幸福実感があると捉えられている。日常と共にある空間としての自然環境は、高知県の大きな魅力で幸福実感を高められ得る。

#### ① 健康や人とのつながり

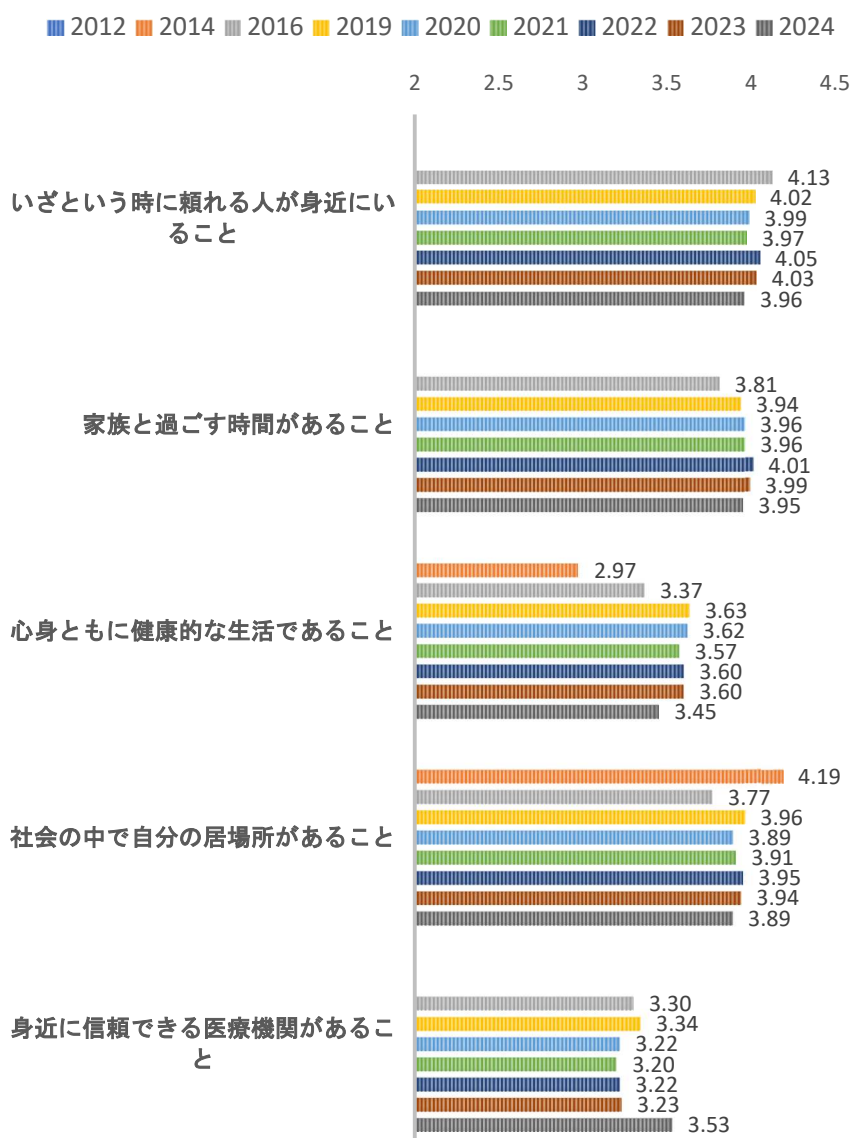
健康や人とのつながりに関する平均幸福実感について、最も高い幸福実感を得られていることは、「いざというときに頼れる人が身近にいること」です。続いて「社会の中で自分の居

場所があること」、そして「家族と一緒に過ごす時間があること」が続きます。これらは暮らしの中の安心感が幸福実感の向上につながる可言えそうです。

特に、2022年度は「家族と一緒に過ごす時間があること」の上昇が顕著に見られました。これは、新型コロナウイルス感染症拡大によって家族が自宅で過ごす時間が増加したことによる影響が考えられます。

一方、「いざという時に頼れる人が身近にいること」は、他の項目よりも高い幸福実感を得ていますが、経年変化を見ると下降傾向にあります。一人暮らし高齢者などの単身者をはじめ、普段からの地域コミュニティでのつながりや居場所づくり、地域で孤立しない取り組みが求められていると言えます。

図 24 健康や人のつながり

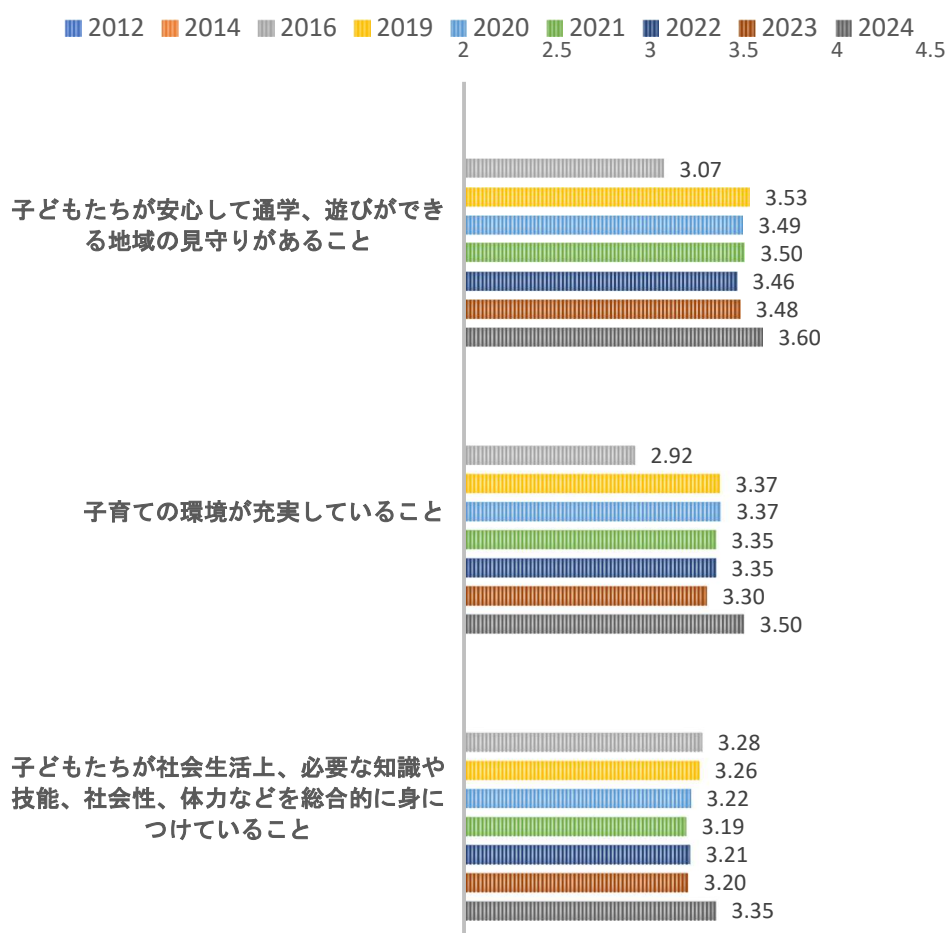


## ② 子育て・教育

子育て・教育に関する平均幸福実感については、2024年度になって上昇しているものの、全体的には変化の大きな差は見られないことが伺えます。しかしながら、「子どもたちが社会生活上、必要な知識や技能、社会性、体力などを総合的に身につけていること」に若干下降傾向が見られます。

子どもたちへの教育の充実は、子どもたちのみならず、地域全体の暮らしやすさや豊かさの実感に大きく影響を及ぼすと考えられるため、当分野の改善が課題と言えます。

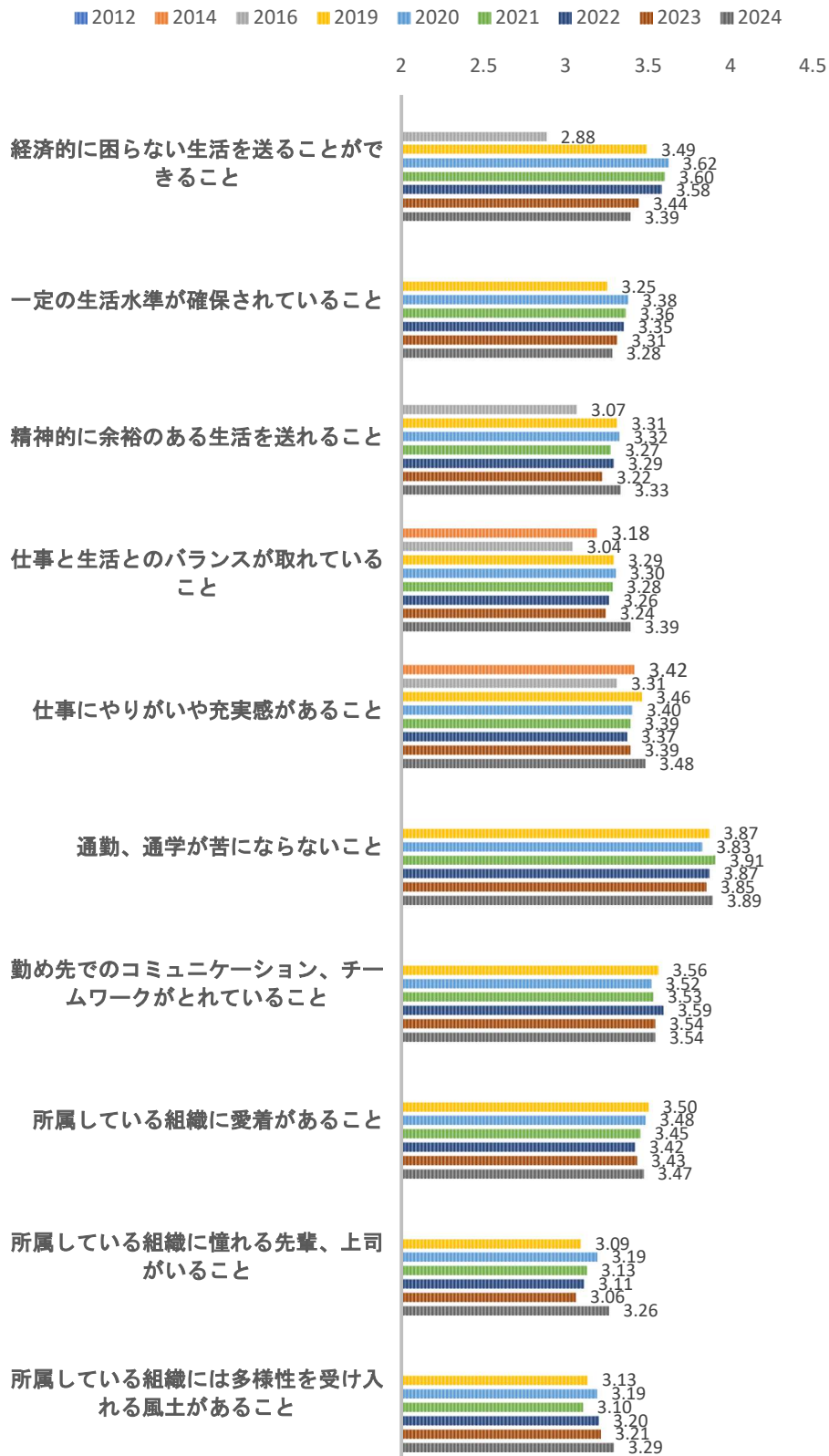
図 25 子育て・教育



## ③ 働くこと

働くことに関する各項目のうち、組織の多様性を受け入れる風土があることについては、年々上昇傾向にあります。一方、経済的に困らない生活、一定の生活水準の確保については、年々下降傾向にあります。これらは昨今の物価上昇による生活へのダメージが幸福実感の低下として現れていると考えられます。

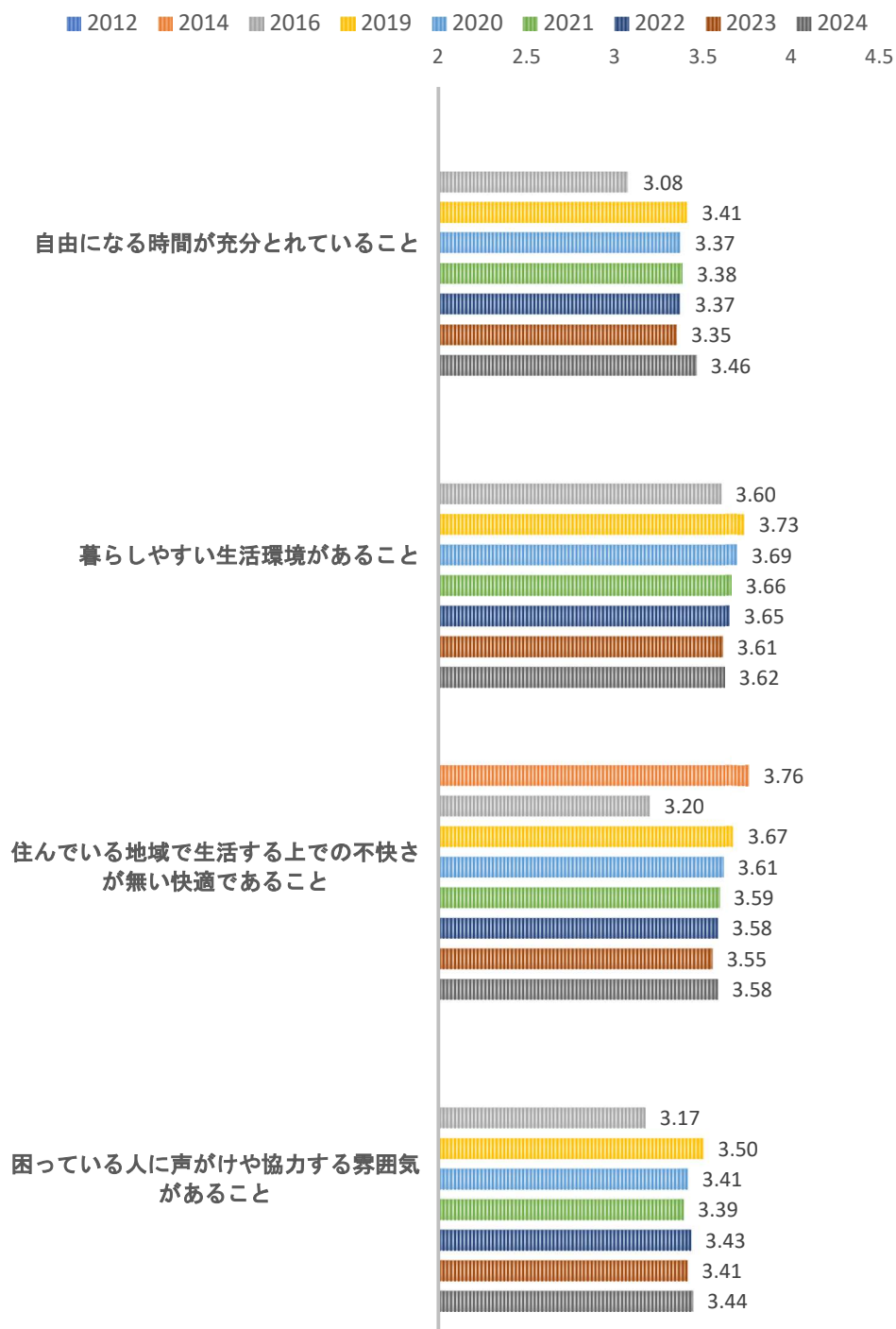
図 26 働くこと



④ 生活環境

生活環境に関する各項目の平均幸福実感について、全体的にはやや下降トレンドが見られるものの、顕著な変化は見られません。

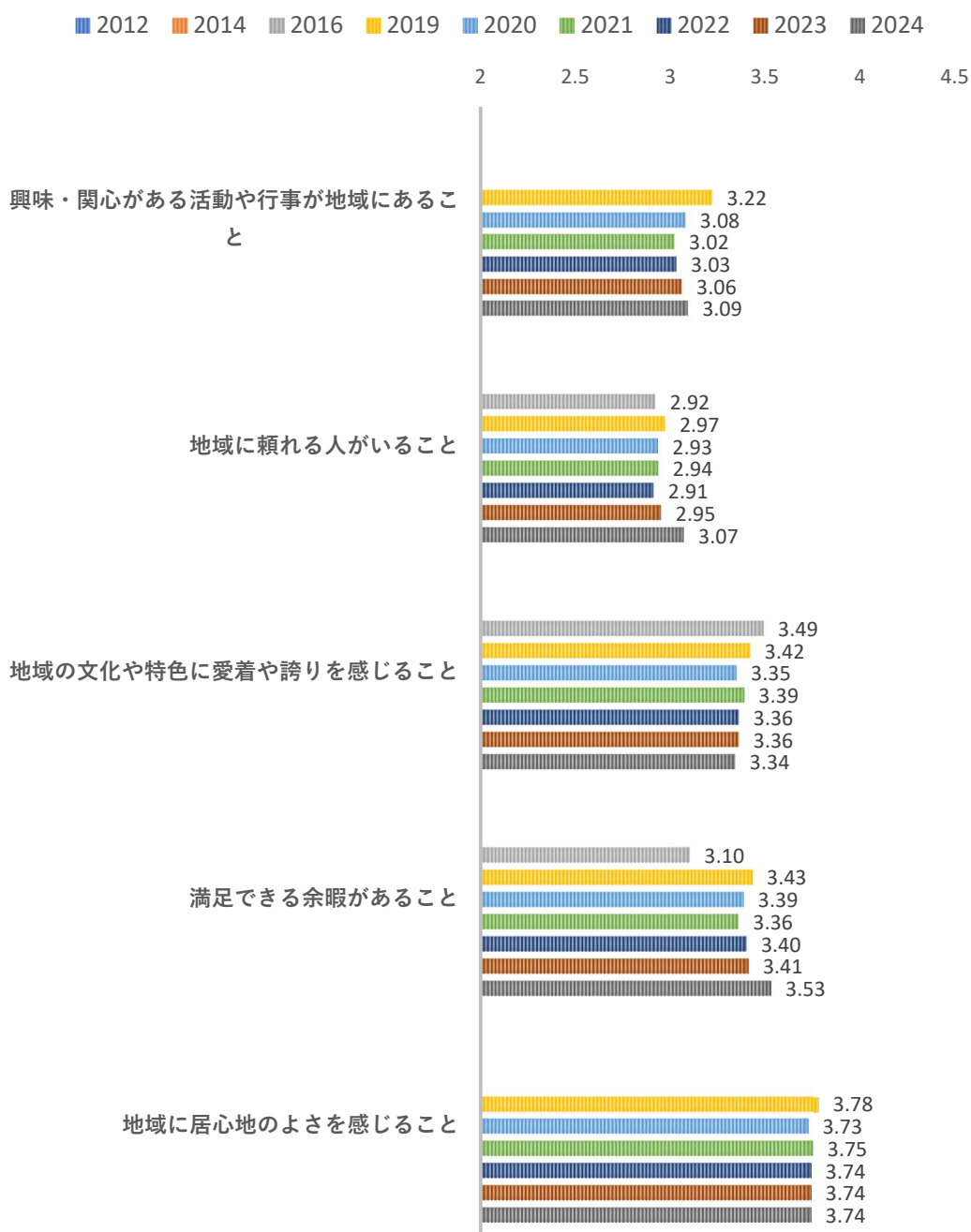
図 27 生活環境



⑤ 文化や地域

文化や地域に関する各項目の平均幸福実感については、「興味・関心ある活動や行事が地域にあること」、「満足できる余暇があること」が若干上昇傾向にあります。これらは、コロナ禍による地域でのイベント活動の減少からの回復が影響しているものと考えられます。一方、文化や地域のその他項目について上昇傾向にある事項は見受けられません。

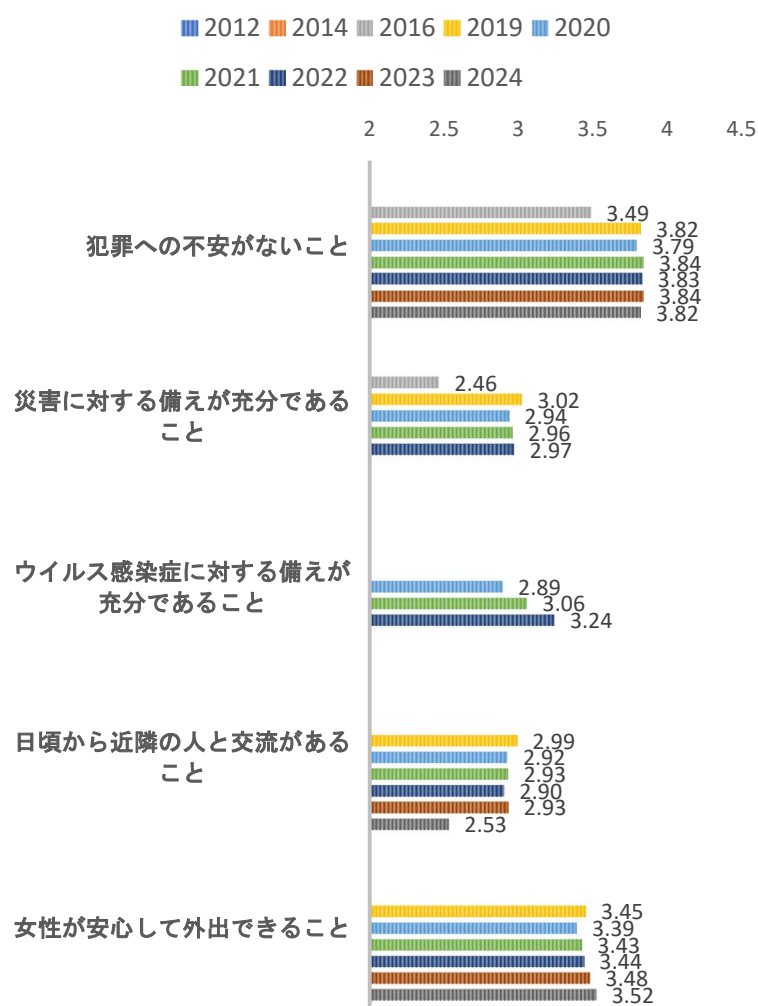
図 28 文化や地域



## ⑥ 安心や安全

安心や安全に関する各項目の平均幸福実感の推移について、顕著な傾向が見られないものの、新型コロナウイルス対策への備えが充分であることについて、2020年度から2022年度にかけての上昇トレンドは、パンデミックへの不安や備えの対応など、日常における暮らしの安定を失うことが幸福実感に大きく影響するものと考えられます。

図 29 安心や安全



## ⑦ 高知県について

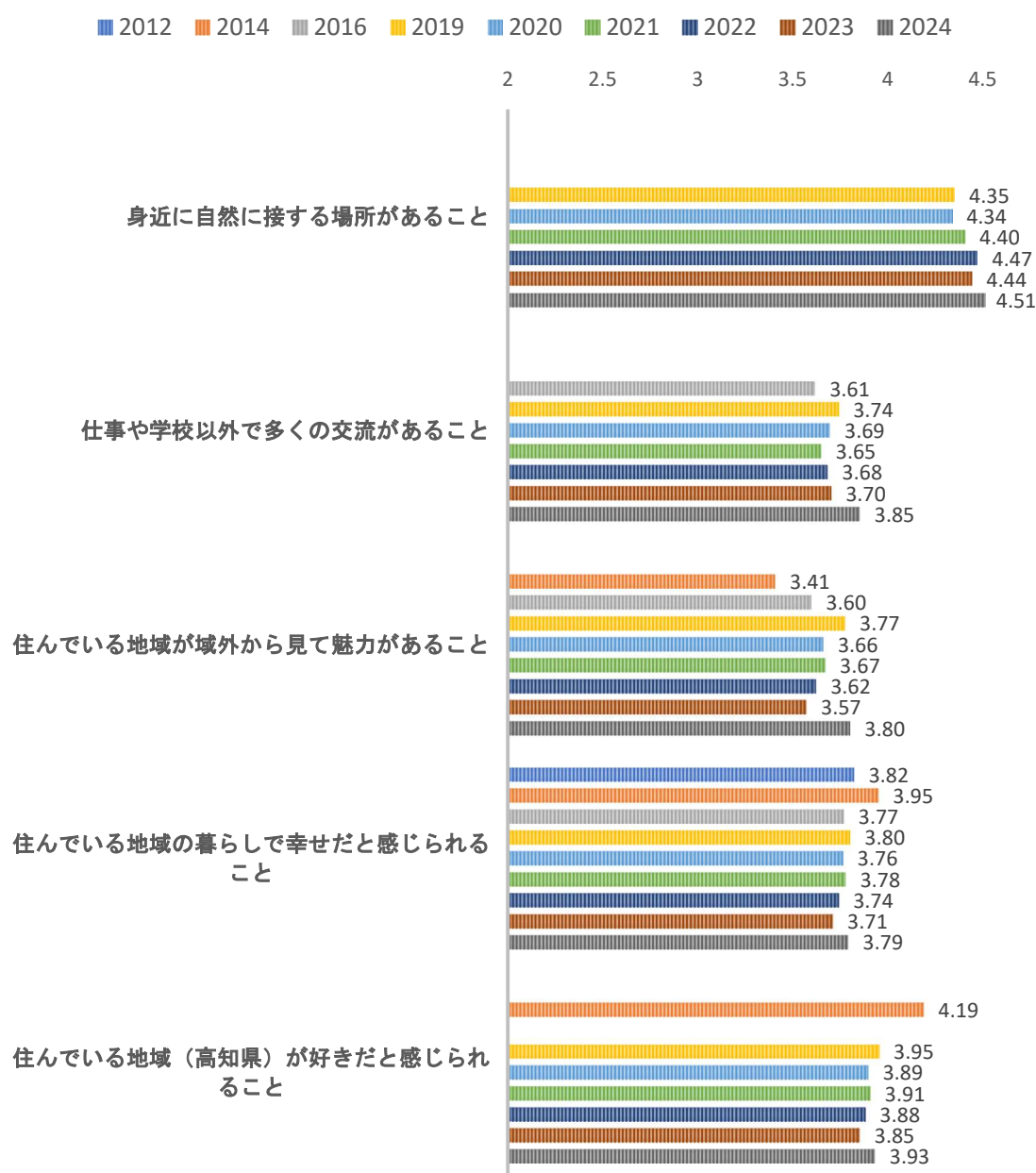
高知県に関する各項目の平均幸福実感について、身近に自然に接する場所があることが他のすべての項目と比べて最も幸福実感が高い傾向があります。

高知県民にとって自然に厳しさに向き合いながらも、気軽にレジャーが楽しめる身近で豊かな自然環境は日常空間でもあり、都市圏に暮らす人々にとって、言わば非日常的空間がすぐ傍にあることの魅力は地方に暮らすことの大きな魅力でもあります。また、自然環境の

保全、気候変動対策など持続可能な社会への関心と行動は、幸福実感の向上にポジティブな関連があるという研究があります。高知県民の環境問題の解決に向けた社会貢献行動を促進することは、人々の幸福実感を高めることにもつながると言えるかもしれません。

また、「住んでいる地域が域外から見て魅力があると感じるか」について、2019年度までは幸福実感は毎年下降していましたが、2014年度になり上昇しています。本GKHアンケートではその魅力があると感じる理由について調査されていないため、具体的な理由は分かりかねますが、自然環境の身近さにも関連しているのではと推察されます。

図 30 高知県について



## (2) 各領域の幸福実感と主観的幸福度との相関分析

高知県民の主観的幸福実感の向上あるいは低下に関連すると考えられる点について、高知県民の主観的幸福度（SWB）との間でどのような関わりがあるかについて2024年度のデータを例として相関係数を用いて分析を行いました。

相関係数とは2つの確率変数の間にある線形な関係の強弱を測る指標であり、-1以上+1以下の実数に値をとります。

相関係数が+1に近いほど強い正の相関（一方が高いと、もう一方も高い関係）、-1に近いほど強い負の相関（一方が高いと、もう一方は低い関係）を示します。また、0に近いほど相関が弱い（2つの指標にあまり関連がない）ことを示します。

あくまで目安であり絶対的な度合ではありませんが、一般的には下記のような相関の度合の目安が用いられています。

つまり、0.4以上だと正の相関がある、特に0.7以上だと強い正の相関がある、と言えます。逆に、-0.4以下だと負の相関がある、特に-0.7以下だと強い負の相関があると言えます。

図 31 相関の度合の目安

相関係数の値 (r)	相関の度合
$0.7 \leq r \leq 1$	強い正の相関
$0.4 \leq r \leq 0.7$	正の相関
$0.2 \leq r \leq 0.4$	弱い正の相関
$-0.2 \leq r \leq 0.2$	ほとんど相関がない
$-0.4 \leq r \leq -0.2$	弱い負の相関
$-0.7 \leq r \leq -0.4$	負の相関
$-1 \leq r \leq -0.7$	強い負の相関

図 32 は、2024 年度における高知県民の主観的幸福度と各領域の幸福実感の相関の度合いを示す相関係数の 0.4 以上のもの（正の相関）を抽出したものです。

この結果では、①精神的に余裕のある生活を送れる実感が高いことは主観的幸福度も高いという可能性があります。次に、②心身ともに健康的な生活を送ることができていること、③自分に居場所がある、④お住いの都道府県で暮らして幸せだ、⑤いざという時に頼れる人が身近にいる、と続きます。

特徴的な点は、健康面に加えて、家庭や職場、地域コミュニティでの居場所、人とのつながり、自己有用感などの高さが主観的幸福度の高さに関連していると考えられます。

図 32 主観的幸福度と各領域の幸福実感との相関関係（2024 年度）

幸福実感指標	相関係数
① 精神的に余裕のある生活を送ることが出来ている	0.55
② 心身ともに健康的な生活を送ることができている	0.55
③ 自分の居場所がある	0.54
④（お住まいの都道府県）で暮らして幸せだ	0.48
⑤ いざという時に頼れる人が身近にいる	0.47
⑥ 自分の余暇の過ごし方に満足している	0.47
⑦ 体に無理のないゆとりのある生活を送ることが出来ている	0.46
⑧ 家庭や職場、学校、地域などで、自分の役割・居場所がある	0.45
⑨ 経済的に困らない生活を送ることができている	0.44
⑩ 孤立感や孤独感がなく暮らせている	0.43
⑪ 生活水準の程度	0.42
⑫ 仕事（専業主婦にとっての家事を含む）にやりがいや充実感を感じる	0.41
⑬ お住まいの地域は暮らしやすい生活環境である	0.41
⑭ 住まいにゆっくり休める空間がある	0.40
⑮ お住まいの地域は居心地が良い	0.40

ポイント

- ✓ 高知県民の主観的幸福度の上昇に強い関連を持つものは、特に、精神的ゆとりのある生活（所得面含む）、心身の健康、家庭や職場、地域コミュニティなどでの人のつながり、居場所感、自己有用感が考えられる。

図 33 主観的幸福度と各領域の幸福実感との相関関係（2024 年度、0.4 未満の項目）<sup>11</sup>

幸福実感指標	相関係数
仕事や学校以外での知人や仲間がいる	0.39
仕事（専業主婦にとっての家事を含む）と生活とのバランスが取れている	0.39
家族とのだんらんがある	0.37
所属している組織に愛着がある	0.37
自由になる時間が充分とれている	0.36
お住まいの地域に愛着や誇りを感じる	0.36

<sup>11</sup> ほとんど相関がないとされる 0.2 から -0.2 の間の項目が主観的幸福度と関連がないというものではなく、あくまで目安であり絶対的な割合ではありません。

健康的な食生活を送ることができている	0.35
体を休める時間的な余裕がある	0.33
会社でのコミュニケーション、チームワークが良い	0.31
他の都道府県から人が訪れたい魅力ある場所だ	0.30
魅力的な食文化がある	0.28
お住まいの地域に、安心してかかることができる医療機関（病院や薬局など）がある	0.27
お住いの地域では、生活する上での不快さ（悪臭、騒音、ポイ捨て、ゴミ屋敷などを含む）が無い	0.27
日常生活において、治安が守られている	0.27
お住まいの地域では、子育ての環境が充実し、健やかに成長することができる	0.26
子どもたちが安心して生活できている（通学、遊びの場、学校を含む）	0.26
子どもたちが社会で生活してゆく上で必要な知識や技能、社会性、体力などを総合的に身に着けている	0.26
お住いの地域では、困っている人を見かけたときに声をかけたり協力したりする雰囲気がある	0.25
親子の間で、会話やコミュニケーションがとれている	0.25
地域に興味・関心がある活動や行事がある	0.25
通勤、通学は苦にならない程度の時間だ	0.25
体を動かしたり運動したりすることができる	0.25
お住いの地域には初対面の人を快く受け入れる雰囲気がある	0.24
お住いの地域に相談にのってくれる人がいる	0.24
所属している組織に尊敬できる先輩、上司がどのくらいいるか	0.24
災害（地震、火災、風水害）に対する個人の備えは充分だ	0.23
お住まいの地域に、子育て家庭に対して理解し、協力する雰囲気がある	0.23
子どもたちが規則正しい生活習慣を身につけている	0.23
普段から職場や学校の友人や知人、それ以外の仲間たちと、飲み会や食事に行って交流をしているか	0.22
所属している組織には多様性を受け入れる風土がある	0.21
身近に（気軽に）自然に接する場所（海、川、山）がある	0.21
地域での活動（祭りや行事、町内会の活動やボランティア活動などを含む）に参加している	0.20
昼夜を問わず女性が安心して外出できる	0.20
お住まいの地域での伝統や文化は、次世代に引き継がれている	0.20
お住まいの地域では、高齢者や障がい者への福祉が充実している	0.20

お住まいの地域では、子どもの教育（学校教育を含む）に力を入れている	0.19
災害（地震、火災、風水害）に対する行政の備えは充分だ	0.18
地域運営組織（自治会や町内会など）は活動が活発だ	0.18
日頃から近隣（向こう三軒両隣）の方と交流ができています	0.18
高知県人の「人のあたたかさ」や「おおらかさ」、「人との距離感の近さ」など、おせっかいにも感じる優しい「人の魅力」は残っている	0.16
災害（地震、火災、風水害）に対する地区（町内会等）の共同の備えは充分だ	0.16
高知の「おきゃく（宴会）文化」を好きだ	0.15
高知には県外にあまり知られていない絶景や残し続けたい景勝地がある	0.14
身近に高知県人らしい「おんちゃん（愛すべき中高年男性）」や「はちきん（太陽のような元気な女性）」がいる	0.13
高知の食材は、新鮮で美味しい	0.11

#### 第4節 人生満足度

人生満足度の尺度は、より長期的な主観的幸福度を図る尺度として用いられることがあり、GKH アンケート調査においては、2019年度より導入されました。

人生満足度の測定には次の5つの尺度が用いられています。すなわち、①ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い、②私の人生は、とても素晴らしい状態だ、③私は自分の人生に満足している、④私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた、⑤もう一度人生をやり直せるとしてもほとんど何も変えないだろう、です。

図 34 人生満足度の尺度

<p><b>人生満足度の尺度</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い。</li> <li>私の人生は、とても素晴らしい状態だ</li> <li>私は自分の人生に満足している。</li> <li>私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた。</li> <li>もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう。</li> </ol> <p>※1～7点の総和の最大を35点、最小を5点として計算。</p>
---

（出典：前野（2013））

これら各項目について1点（満足度が低い）から7点（満足度が高い）の総和の最大を35点、最小を5点として計算します<sup>12</sup>。2019-2024年度までのトータルの人生満足度は、21点

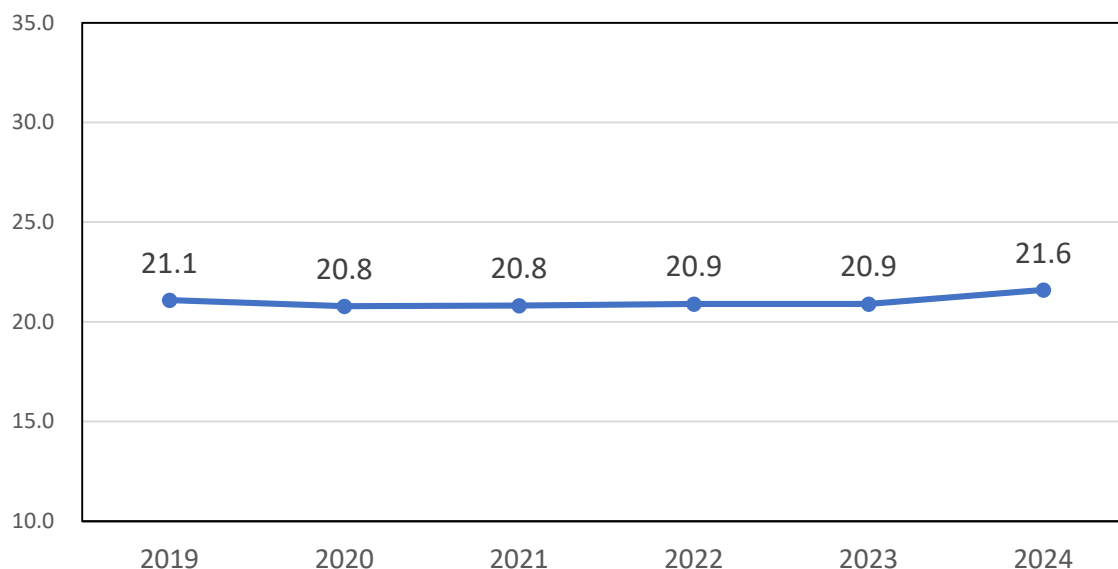
<sup>12</sup>（参考）特別区長会調査研究機構による同様の尺度を用いた調査では、調査対象の平均点は21.26点（令和2年度）。

でした。2019 年度より調査を開始した人生満足度の平均値に関する過去 6 年間の推移についてみたところ、2019 年度と 2021 年度の差は、0.3 ポイント減少しているが、顕著な変化は見受けられません。2020 年の新型コロナウイルス感染症拡大による経済社会への影響は大きい状況でしたが、その後はより長期的な高知県民の主観的幸福実感にはあまり大きく影響していない状況が伺えます。

### ポイント

- ✓ 2019-2024 年度までのトータル的人生満足度は、21 点。
- ✓ より長期的な時間軸で捉える人生満足度にはあまり大きな変化が見られず安定している。

図 35 人生満足度の推移 (2019-2024)



## 第 5 節 GKH 調査から見える高知県民の幸福実感のポイント

GKH アンケート調査全体を通じて、高知県民の幸福実感について顕著な変化が生じている分野はさほど多くないことが伺えます。

しかし、特に高知県に暮らす若年層の主観的幸福度の低さや、地域コミュニティとの関係の希薄さの増加が課題であると思われます。性別、世帯構成や世代によって幸福実感の差があることは、「誰一人取り残さない」という持続可能な開発目標 (SDGs) の理念にも沿った、脆弱な立場に置かれている人々への配慮が必要と思われます。

他方、高知県民の幸福実感について良い傾向も見られます。特に高齢者層について、幸福実感の高さが見られるとともに、より人生満足度が安定して高い傾向が見られます。

加えて、身近に自然を感じられる環境への幸福実感が上昇トレンドにあるのではと考えられます。これは、高知県の大きな魅力をさらに高められる要素であり、自然環境の豊かさと人々の幸福向上との関係性をさらに検証すべきと考えます。

### GKH アンケート調査結果から見える高知県民の幸福実感と政策的含意

- 高知県民の主観的幸福度・人生満足度の長期的トレンドについて
  - ・ 普段どの程度幸福だと感じているか、また、高知県で暮らしてどの程度幸福かと感じるかについては、短期的には変化するものの、長期的には大きく変動するものではない。
- 高知県民の幸福実感には性別の違いによって差がある。
  - ・ 男性や申告なしの方に比べて女性の主観的幸福度は高い。
- 高知県民の幸福実感には、世帯構成によって差がある。
  - ・ 1人暮らしの高知県民の主観的幸福度は他の世帯構成と比べて低い。
  - ・ 子どもを持つ世帯と三世代家族は、夫婦のみ世帯よりも主観的幸福度は低い。
- 高知県民の幸福実感には、年齢層によって差がある。
  - ・ 30代の主観的幸福度は他の年齢層に比べて最も低い。
  - ・ 高知県民の60歳以上の幸福度は、他の年齢層に比べて高い傾向にある。
  - ・ 70歳以上になると幸福度が低下する傾向にある。
- 所得と主観的幸福度との関係
  - ・ 全体的に所得が高くなるほど主観的幸福度も高くなる傾向が見られる。
- 政策領域でみた幸福実感
  - ・ いざというときに頼れる人があるなど、暮らしの安心感が持てることは幸福実感にポジティブな関連がある。
  - ・ 地域での交流や活動参加、職場での働き方の多様性や満足できる余暇の過ごし方など、コロナ禍を経てポジティブな幸福実感が高まっている。
  - ・ 身近に豊かな自然環境があることは、他の領域と比べて最も大きな幸福実感があり、高知県の大きな魅力で幸福実感を高められ得る。
- 主観的幸福度に高い関連性を持つ要素
  - ・ 精神的ゆとりのある生活（所得面含む）
  - ・ 心身の健康
  - ・ 家庭や職場、地域コミュニティなどでの人のつながりや居場所感
  - ・ 自己有用感

## コラム：『しあわせは、考えれば考えるほど幸せになる？』

私は、年に一コマ(90分間)の授業を高知大学の理工学部で務めさせていただいています。授業のテーマは「キャリアデザインII」と呼ばれ、高知の各界の識者が学生さん向けの授業をやっています。その授業で、私は「高知でニュービジネスを考える」という演題で授業を進めるのですが、その冒頭に「あなたは幸せですか？」ということ必ず尋ねて、授業の後にその答えをレポートで書いてもらい採点をしています。そうすると、レポートの中に「初めて、幸せかどうかを聞かれました」という感想が毎年書かれているのです。ということは、日本の教育現場や日常生活の中では、「あなたは幸せですか？」のプリミティブな問いは、投げかけられないのだろうか？と思います。確かに、私自身も家内や子供、会社の関係者にも「あなたは幸せですか？」の問いを投げかけたこともなければ、他の人から「しあわせか？」と尋ねられたこともないように思います。

GKH アンケートに携わって十数年が経とうとしています。2025年で10回目のアンケート調査を行ったわけですが、その中の自由記述にはたくさんの良い意見があります。

2021年安芸広域 男性50歳代『このアンケートに回答している過程で、幸福とは豊かさとは何かを考えさせられた。』

2022年物部川流域 女性60歳代『今回の調査が来るたびに、人生について考える機会となります。年齢を重ねるごとに「幸せ」だと感じられるとよいのですが、過去を振り返ったとき、「個人」の人生を過ごしていないことに焦りを感じております。残りの人生を「幸せだった」と迎えられるよう、過ごしたいと思います。』

2022年県外 女性60歳代『幸せの定義は人それぞれですが、あらためて問われて、はっとすることがありました。気づきか新たな発見や向上につながると確信します。ありがとうございました。』

2024年香美市 女性40歳代『アンケートを通して、自分がどういったことにしあわせを感じ、価値観をおいているかわかり、良かったです。自分のしあわせを考えたとき、まわりの人のしあわせ、子どもたちのしあわせが、自分のしあわせにつながっていると思います。ふだん病院で働いているので、隠れた貧困や、ヤングケアラー、老々介護、一人暮らしの高齢者など、さまざまな問題にふれることが多いです。サポートを必要としても、手をあげられない人たちも安心して暮らせる社会に変わってほしいと、切に思います。』 などなど…

GKH アンケート調査に関わらせていただくと、ふと思いつく仮説が、一般的に日本人は、自分のしあわせを意識したことか少ないか、意識することか少なく、なんとなく日々を暮らしているのではないのでしょうか？言い換えれば『しあわせは、考えれば考えるほどしあわせになる』のではないかと推測に至っています。

GKH アンケートは、一人一人のしあわせを意識してもらうことに役立ち、その結果として自分のしあわせを再確認し、地域や周りの人たちにも好影響を与え、ひいては地域の幸福度向上に寄与するのではないだろうか、と思っています。

土佐経済同友会 2024-2025 GKH委員会 委員長 小川啓弘



(画像提供 (一社)高知県東部観光協議会)

## 第3章

新しい高知の未来：

「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて



## 第3章 新しい高知の未来：「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて

### 第1節 幸福度を取り巻く環境の変化

#### 1. 幸福度に関する国や世界の動向

近年、幸福度の向上については国や世界の公共政策の中で取り上げられるなど、幸福度を取り巻く環境が大きく変化してきています。

先般の石破首相の第214回国会での所信表明の中で『私は、国全体の経済成長のみならず、国民一人当たりのGDPの増加と、満足度、幸福度の向上を優先する経済の実現を目標とします。そのために、官民で総合的な『幸福度・満足度』の指標を策定・共有し、一人一人が豊かで幸せな社会の構築を目指します』とあり、まさに『GKHを中核とした社会づくり』が、10年遅れで国の政策として注目されつつある状況にあります。

加えて、グローバルな時勢として、国連も、豊かさの指標としてのGDPには限界があるということから2030年までの目標にSDGsを掲げましたが、国連未来サミットでは、これから“Beyond GDP（GDPを超えて）”をキーワードとして人々の「ウェルビーイング」に重点を置く経済システムを構築するため、いわばWell-being Goals（WBGs）とも呼ぶべき枠組みについての議論が始まるということで注目を集めています。

#### 2. 経済団体や自治体の動き

経済同友会でも、2022年10月に『生活者共創社会』で実現する多様な価値の持続的創造—生活者（SEIKATSUSHA）による選択と行動—を発表し、目指す国の姿として「経済の規模だけでなく、社会のあらゆるステークホルダーのHappinessという多面的な価値、質的な成長を追求するクオリティ国家」を掲げられました。

「社会のあらゆるステークホルダーHappinessという多面的な価値」の創出には、数多の社会課題を政府・行政、NPO、企業等の多様なセクターが相互にリソースを出し解決する取り組みが必要です。「質的な成長の追求」には、社会的価値を生み出す個人や企業の飽くなき挑戦と、仮にそれに失敗したとしても包摂される社会が必要である。」とする「共助資本主義」が提言されました。

さらに、公益財団法人荒川区自治総合研究所に「幸せリーグ」という全国自治体組織があります。正式名称は「住民の幸福実感向上を目指す基礎自治体連合」といい、2013年に全国66の自治体により結成されました。「真に幸福な地域社会を築いていくためには、個々の自治体が、日々懸命な取り組みを進めていくことはもちろんのこと、同じ問題意識を共有する基礎自治体同士が連携をし、お互いに学びあい、持てる力を結集し、補い合うことが重要である」という理念のもとに活動しています。

このような幸福度を取り巻く環境の変化の中で、高知県民総幸福度（GKH）を基盤とし、GKH アンケート調査結果や意見を行政や企業などの政策に反映させて、真に「豊かに」「安全」「安心」で「しあわせ」な社会を目指していくことが「高知県版ウェルビーイング」社会の実現につながるものと考えます。

## 第2節 幸福度向上に向けた自治体政策と運営

### 1. なぜ自治体政策と運営に幸福度を盛り込むことが重要なのか？

#### (1) 幸福は個人的問題なのか？

自治体は、住民の幸福、ないしウェルビーイングとは何かについてどのように捉えるべきなのでしょう？そもそも幸福とは何でしょうか？幸福にはヘドニックな幸福とユーダイモニックな幸福の大きく2つの意味があるとされています。

ヘドニックな幸福とは、快楽主義とも表現され、ポジティブ感情や喜びを感じ苦痛や不快感がない状態のことをいいます。他方、ユーダイモニックな幸福とは、人間の潜在能力が十分に機能している状態のことをいい、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。「積極的な他者関係」「人格的成長」「自律性」「環境制御力」「人生における目的」「自己受容」6つの次元で構成されると言われます（Dagenais-Desmarais & Savoie (2012)、西尾・石川(2016)。そして、心理的ウェルビーイングとは、人が心理的・社会的に最適な状態で機能していることであり、すなわち、精神的に健康で、社会の一員としてやるべきことをし、健全に生きていることを意味しています（浅川, 2012）。

#### (2) 幸せは地域に伝播する

ところで、道義的には自分が幸せになることが、周りの幸せにつながります。逆に、自分が不幸だと感じることは、周囲の人々の幸福感を低下させます。つまり、個人の幸福は、周囲の人々に影響を与えます。地域づくりに尽力し達成した喜びや幸福実感は、当事者だけでなく、地域の人々への良い影響をもたらします。つまり、幸福の伝播が地域の誇りや愛着を育むことにつながります。

例えば、高知県本山町で生産されたお米が全国コンテストで1位に輝いたという新聞記事を読んだ地域住民のコメント・感想が高知新聞に掲載されていました。その地元住民は、「記事やテレビで嬉しそうにインタビューに応えるわがまちの住民を見て、自分が直接育てたお米ではないけれど、なんだか自慢だし誇りに思えてきます。地域外からやってきた訪問客に、『わが町のお米は日本一に輝いたんです。』と誇らしげに伝える自分がいることに気づきました。」とあります。このことは、地域における幸福度は、バラバラに存在する個人の価値ではなく、そこに暮らす人々相互に影響しあい、増殖（あるいは減退）していくダイナミックな相乗効果のネットワークといえます（松島, 2020）。

(3) 幸福度は生活環境や地域政策などの客観的要因からの影響を受ける。

幸福というと、それは個人的問題であり、主観的で捉えどころがない、あるいは自己責任と捉えがちですが、個人の幸福を支えているものは、家族や学校、職場、地域コミュニティ、社会全体の問題なのです。

もっとも、「幸福」とはやすらぎ、安心、充実、満足、喜びそのような心の状態であり、主観的であるということです。幸福とは、あくまで人間の意識、主観であるということは、自らの感情や判断で決まるということです（松島、2020）。

しかし、幸福が主観であるということは、客観的条件を無視するというではありません。主観としての幸福は、生活環境や政策などの客観的要因からも大きく影響を受けていることに気づく必要があります。

例えば、所得・雇用、衣食住、家族や周囲のコミュニティとの関係、仕事、経済的基盤など、幸福を感じる基盤となる様々な社会要因に影響されます。幸福度に関する最近の多くの研究では、個人が幸福を感じられる要因には、経済的側面がもちろんですが、自然・生活環境、人のつながりなどの暮らしを支える基礎的条件に影響すると言われています。

このことは、人々の幸福実感の向上を個人的問題としてのみ捉えるのではなく、地域政策の目標として据えるべき課題であると言えます。人口減少・少子高齢化が益々進行する高知県において、そこに暮らす全ての人々が高い幸福を感じられ、将来にわたって住み続けられる地域づくりを通じて人々の幸福度を向上させることを政策目標として明確に示し、各種政策が人々の幸福度向上にどの程度寄与しているのかを把握し改善することが必要と考えます。

自治体においては、住民の幸福度向上を具体的な政策目標、そして幸福実感を指標として掲げ、住民が暮らしの中で高い幸福感を感じるができるよう、地域独自の特性や強みを活かしつつ政策課題の解決を図り、地域ならではの幸福、真の豊かさを享受できる地域社会の形成に向けて尽力することが求められると考えます。このことが、SDGs を超える現在及び将来にわたる高知県民の幸福・ウェルビーイング向上につながると考えます。

## 2. 住民の幸福実感と行政ニーズとの関係をシステムとして捉える

下図は、幸福度向上に影響を与える、暮らしを支える生活基盤、基礎的な行政ニーズが個々の人々の主観的幸福実感に影響を与えることの関係性を系統的に捉えています。

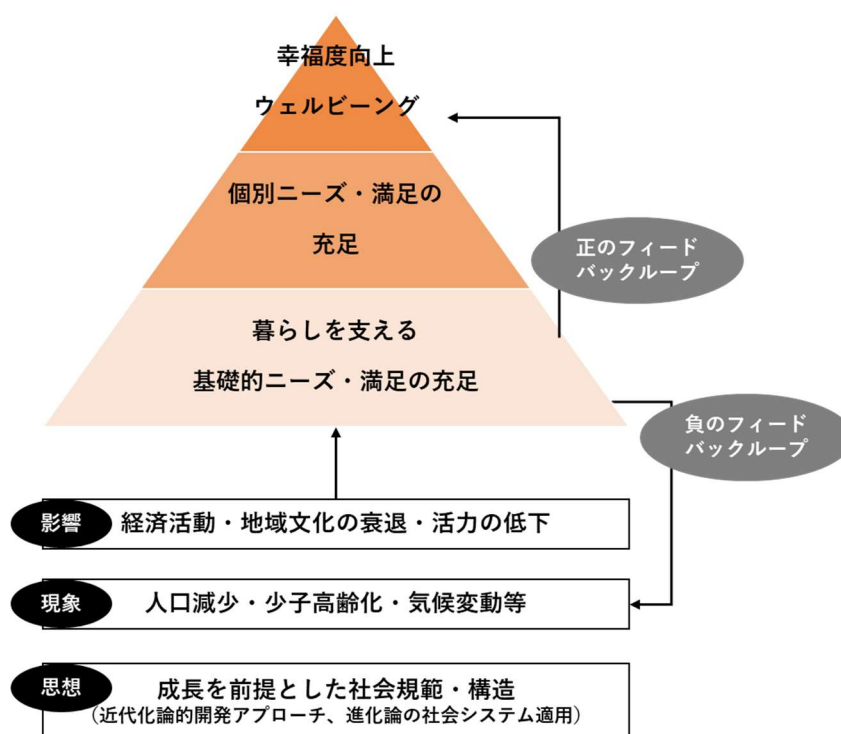
地域の暮らしには各人が共通する基礎的ニーズの充足が求められます。例えば、医療機関、仕事（所得）、食料、エネルギーなど暮らしの基盤を支えるニーズの充足があります。その上に各人の個別ニーズの満足や心の充足があります。これは何を重視するかは個人の価値観の違いにもよります。その上に、高い主観的幸福実感やウェルビーイングな状態があり、そしてその正の効果は地域の発展というかたちでループすると考えられます。

昨今の住民ニーズは複雑化、多様化しています。個々住民のニーズへの細やかな対応とい

うものは、最終的には主観的幸福実感を向上させることと捉えることもできます。

他方、人口減少、少子高齢化、気候変動などの影響が、暮らしを支える基礎的ニーズの将来的な充足に不安をもたらしています。自治体は、企業や大学、地域住民とも協働しながら、基礎的ニーズに対応していくことが、結果的には住民の主観的幸福実感の向上に寄与するもの、と捉えて各種政策を実施していくという捉え方があると考えます。そのような住民の主観的幸福実感を政策に反映できるよう、幸福度指標を用いて一定見える化する必要があると思います。

図1 行政ニーズと主観的幸福実感との関係試案



### 第3節 働く人に関する幸福度向上

#### 1. 働く人の幸福度が注目される背景

企業経営においても「働く人の幸福度（EH）」が注目されており、職場での経験を通じて人生全体を肯定的に捉え、希望を持って働く心の状態が重視されています。仕事は所得を得る手段であるだけでなく、やりがいや人とのつながりを通じて人生の意義を見出す場でもあり、働くことを通じたウェルビーイングの向上が重要視されています。

さらに、働く人の幸福度の向上は労働生産性にも良い影響を与えるとされ、健康の改善、意欲や創造性の向上などを通じて企業の成果にもつながるとする研究があります。職場環

境だけでなく、個人生活での幸福感も生産性に影響することが示唆されています。

また、SDGs（持続可能な開発目標）の理念に基づく企業経営では、企業の社会的責任として、働く人々が次世代への関心や行動を持つことが求められています。持続可能な社会の形成には、働く人々の幸福とその志向性が密接に関係していると考えられます。

加えて、「地方で働くことの幸福」にも注目が集まっています。若者の地方移住の動きが見られる一方で、地方で働く人々の幸福度に関する調査は少なく、どのような要因が地方で働く幸福に影響するのかは今後の課題です。

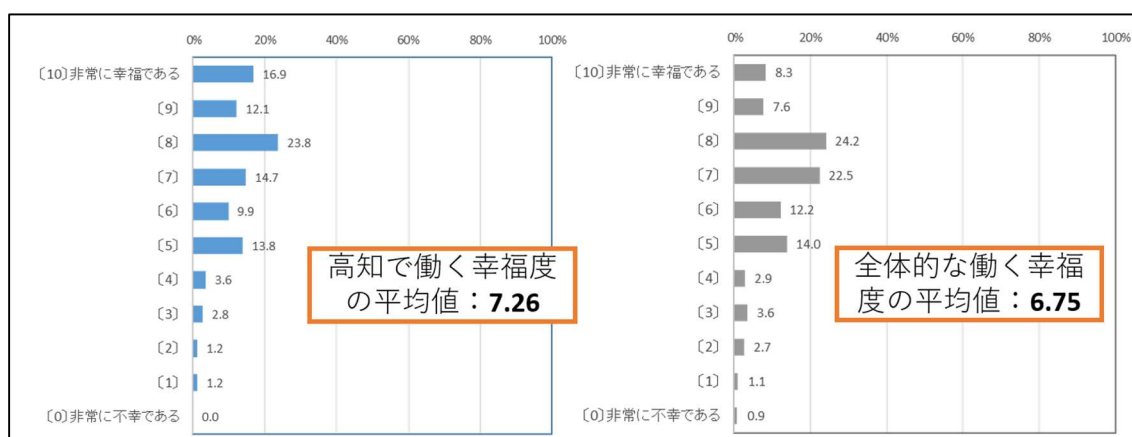
土佐経済同友会 GKH 委員会と一般社団法人しあわせ推進会議は、高知大学次世代地域創造センターと連携して、高知県内の民間企業で働く経営者や従業員、及び自治体職員を対象に、働くことに対する主観的幸福実感の実態把握を行い、個人の幸福度向上はどのような要素が関連し得るのかについて調査を行いました。

## 2. 高知県内企業等で働く人の幸福度

「あなたは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度の平均値は、6.75でした。

一方、地域性を加味した「高知で」働くことの主観的幸福度は、一般的な働くことに感じる幸福度に比べて高いことがわかりました。

図2 働くことの主観的幸福度

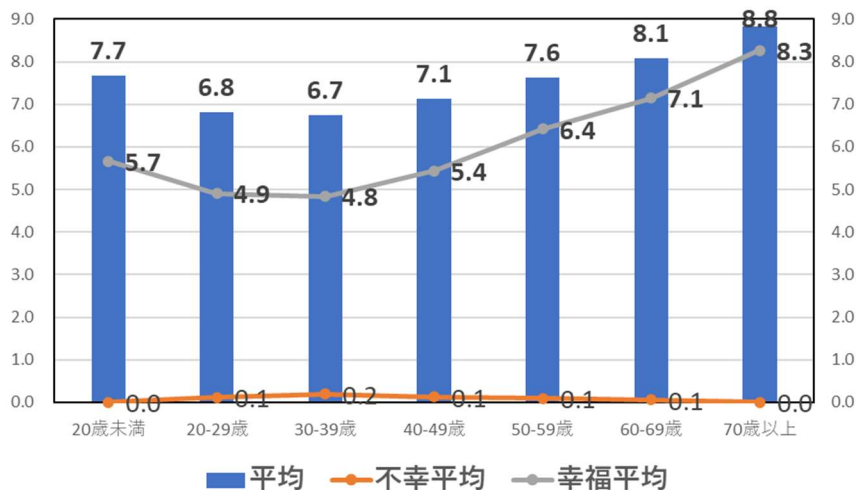


### (1) 働くことの主観的幸福度（年齢層別）

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。

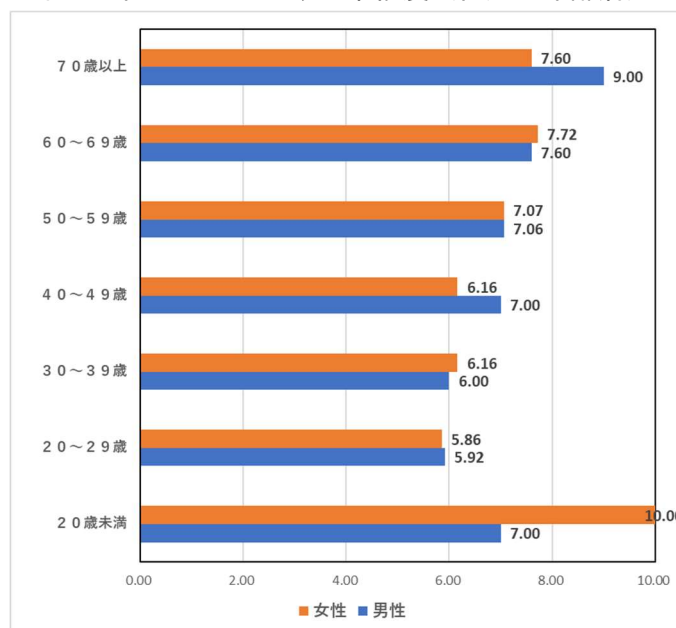
図3 高知で働くことの主観的幸福感（年齢層別）<sup>13</sup>



(2) 働くことの主観的幸福感（性別×年齢層）

働くことの主観的幸福感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感は男性より比較的高い傾向にあります。

図4 働くことの主観的幸福感（性別×年齢層）

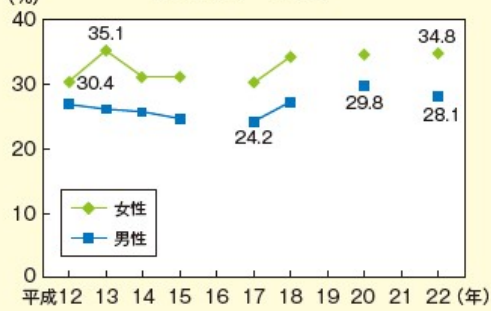


<sup>13</sup> 11段階の尺度水準について、0から3を「不幸」、7から10を「幸福」と区分しています。

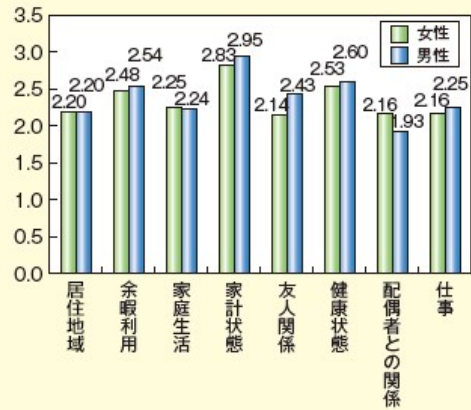
参考：幸福度と生活満足度（男女別）

1-特-28図 幸福度と生活満足度（男女別）

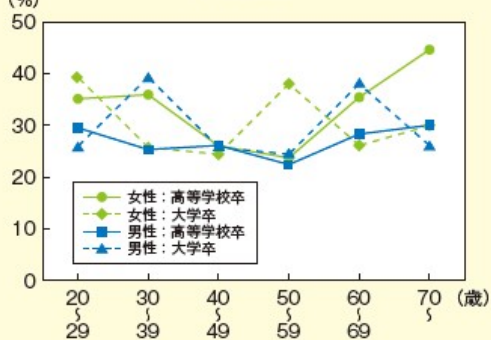
a. 「現在幸せである」と回答した者の割合の推移  
(平成12年→22年)



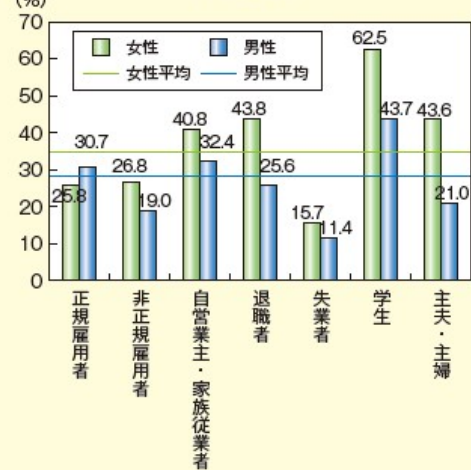
b. 生活満足度（平成22年）



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)

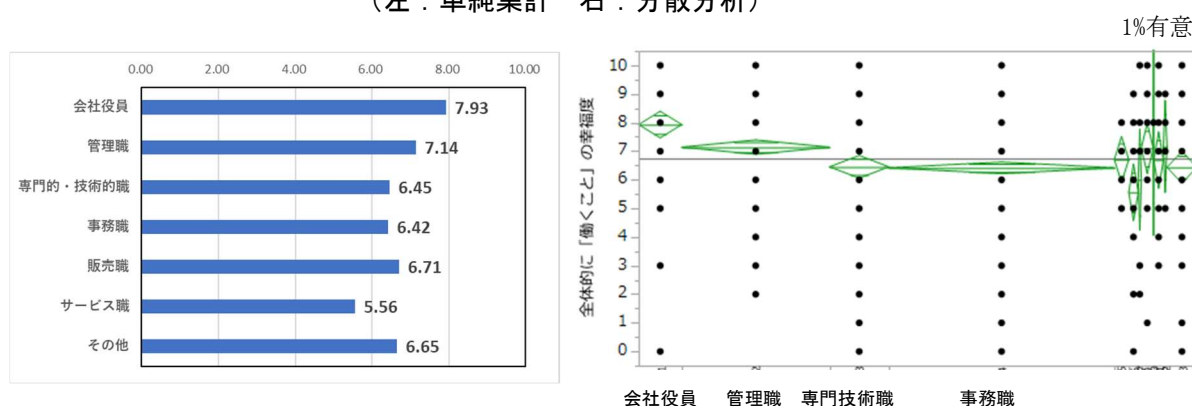


- (備考) 1. 「日本版General Social Survey (JGSS)」を基に内閣府男女共同参画局が集計。JGSSは、大阪商業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。平成16年、19年及び21年には調査は実施されていない。
2. (a, c, dについて)「あなたは、現在幸せですか」という問いに対する「1（幸せ）～5（不幸せ）」の5段階の選択肢のうち、「1（幸せ）」と回答した者の割合。無回答、教育不詳、就業状態不詳を除く。
3. (b. について)「生活面に関する以下の項目について、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」。

### (3) 働くことの主観的幸福度（職種別）

職種別にみた全体的な働くことの主観的幸福度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度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度は、他職種に比べて、ポジティブな感情を持っています。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度は低い傾向が見られます。

図5 主観的幸福度（職種別）  
（左：単純集計 右：分散分析）



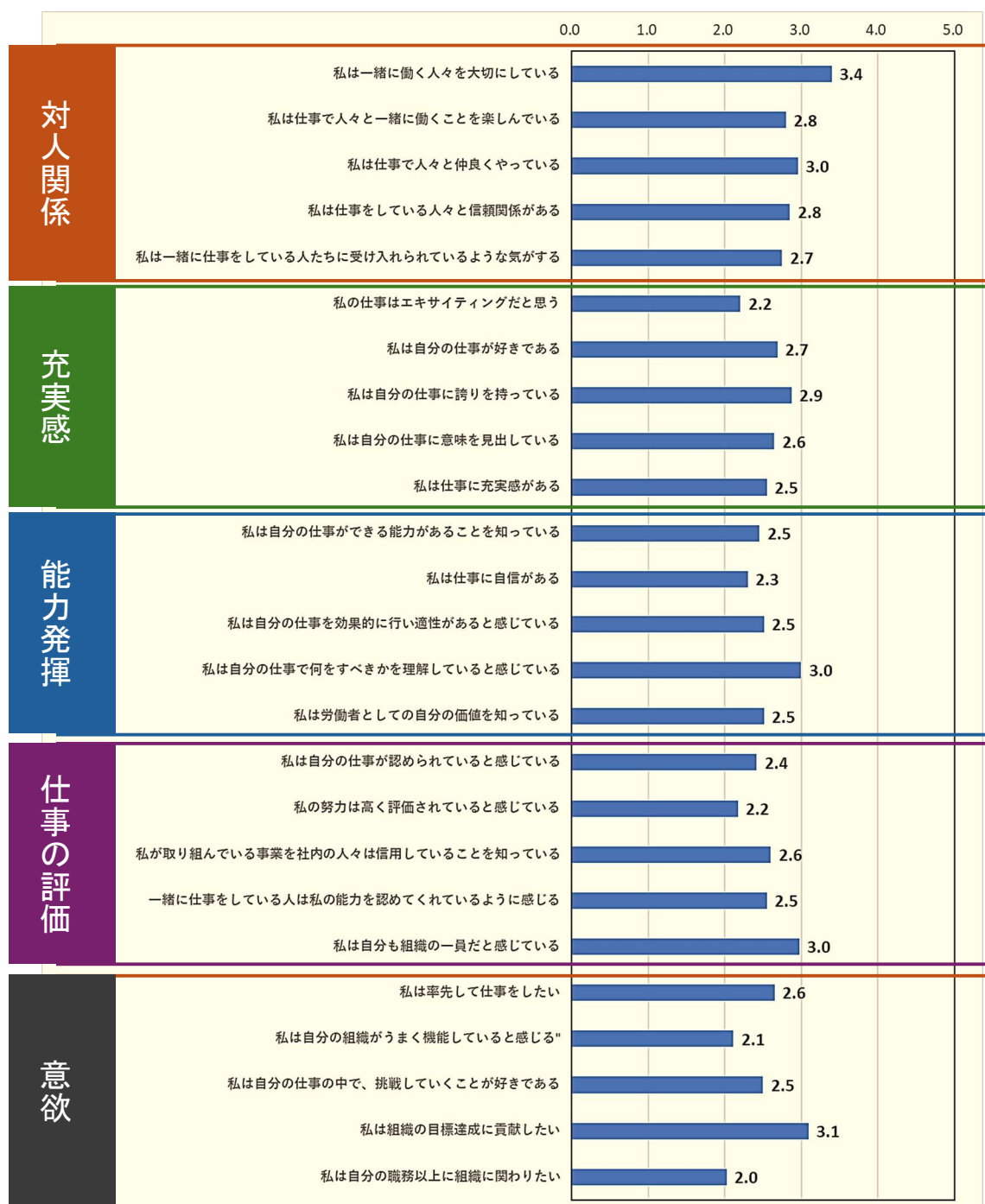
### 3. 職場における心理的ウェルビーイング

働く人の幸福度については働く環境や特性を考慮し、既存研究で用いられている、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）」を使って調査を行いました。この調査では、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。」という実感です。仕事への充実感では、「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。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、「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。

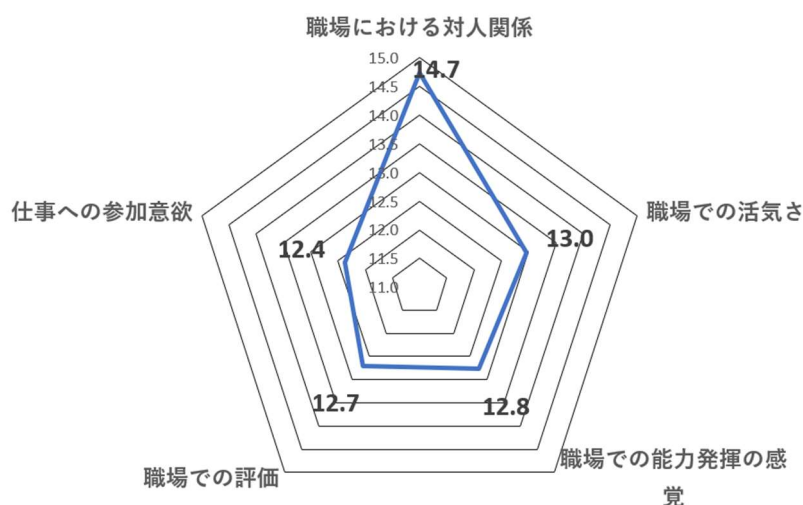
自分の仕事がどの程度評価されている実感について、これは自分の組織内での居場所を感じていることが幸福実感につながる可能性が大きいことが伺えます。そして、自分が職場や仕事に積極的に関わっていかうとする意欲、「私は組織の目標達成に貢献したい」という目標達成へのコミットメントが他の要素に比べて最も大きい傾向がありました。

図6 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)



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。

図7 5つの要素の比較レーダーチャート



職場における心理的ウェルビーイングの5つの要素群と、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は、特に、仕事の充実感の要素が最も高いことがわかりました。次いで、仕事への意欲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8 相関分析（働くことの主観的幸福度と IPWBW の5領域 1%有意）

	「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

高知県内企業等における「働く人に関する幸福度」調査結果の詳細は、以下の資料をご覧ください。

「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）  
一般社団法人しあわせ推進会議 WEB サイト

<https://happy-full.life/download/?t=LD&id=573&fid=418>

## 第4節 子どもの幸福度向上モデル

### 1. 好奇心・寛容が高く、大人に尋ねる傾向が高い子どもは、主観的幸福も高い傾向が見られる？

自治体において、子どもの幸福度向上に着目した子育て支援や教育、地域コミュニティなどの政策づくりに注目することも重要です。近年、「子どもの幸福度」に関心が高まっています。自治体でも、子どものしあわせを育むための子育て支援や教育、地域コミュニティづくりが大切なテーマとなっています。

これまでの研究では、大人を対象に「好奇心から生まれる問いかけ」が多い人ほど、将来の世代を思いやる気持ちが強く、自分自身の幸福度も高いことがわかっていました。しかし、子どもの場合に「好奇心からの問いかけ」や「将来世代への思いやり」、そして「しあわせの感じ方」が、大人との関わり（世代間交流）とどのようにつながっているのかについては、まだあまり知られていませんでした。

そこで、「好奇心や寛容さ」の度合いが高く、大人に積極的に質問する子どもは、人や自然を大切にし、年下の子どものお世話をよくするだけでなく、自分自身の幸福度も高いのではないか、と考えました。

この仮説を確かめるために、土佐経済同友会 GKH 委員会と一般社団法人しあわせ推進会議は、国立大学法人高知大学の廣瀬淳一教授と共同で、高知県内3つの市町の教育委員会の協力を得て、小中学生511人を対象に調査を行いました。タブレット端末を使ったアンケートでは、「子どもが大人にどのくらい質問をするか（好奇心）」、「人や自然を大切にする、年下にやさしくできるか（思いやり・次世代への関心）」、「自分がどれくらいしあわせだと感じているか（幸福度）」といった点をたずねました。さらに、子どもが大人に質問をしたときに「大人がどのように答えてくれたか」についても聞き取り、子どもと大人の世代間交流の重要性についてデータを集めました。

### 2. 好奇心からたくさん問いかけをし寛容さが高い子どもは、しあわせ度も高い

調査の結果、外国人や異文化、そして自分と違う考え方に対して寛容であり（「好奇心・寛容」）、さらに大人に積極的に質問する子どもほど、人や自然を大切にし、年下に親切にする傾向（「世代性・親切」）が強く、そのうえ自分自身のしあわせ度も高いことがわかりました。また、人や自然を大切にし、年下にやさしくできる子どもも、しあわせ度が高いことがわかりました。

さらに分析を進めると、「大人が前向きに答えてくれた」と感じている子どもは、より多くの質問をするようになり、そのことがしあわせ度の高さにもつながっていることがわかりました。

これらの結果から、子どもの問いかけに大人が前向きに応じる機会を増やすことで、子どもの「好奇心や寛容さ」や「思いやりの気持ち（世代性・親切）」、そしてしあわせ度を高め

られる可能性があると考えられます。

一方で、大人では「将来世代への思いやり」としあわせ度の中に強い関係が見られましたが、子どもの場合はその関係がまだ弱く、「芽生え」と呼べる程度にとどまっていた。つまり、子どもの段階では「次世代への関心」そのものよりも、大人からの前向きな応答と、そこから生まれる「問いかけのサイクル」の方が、しあわせ度にとって大切であることが示唆されました。

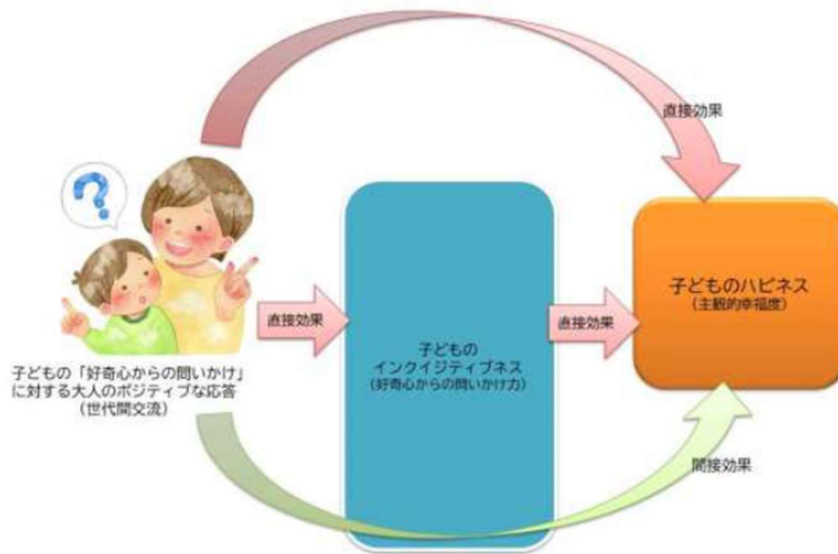


図9：大人のポジティブな対応、子どものインクイジティブネス<sup>14</sup>、子どもの主観的幸福度間の媒介効果

### 3. 高知県の子どもの幸福度向上モデルへの提言

今回の調査から、子どもの問いかけに対して大人が「前向きに応える」機会を増やすことが、子どもの知的好奇心や、次世代への思いやり（親切・環境を大切にする気持ち）、そしてしあわせ度を高める可能性があることがわかりました。

子どもの幸福度を考えるうえで大切なのは、「なぜ?」「どうして?」という問いに、大人が面倒がらずに応じることです。そうすることで、子どもと大人の間に「問いと応答の良い循環（ループ）」が生まれます。過去の研究でも、将来世代への思いやりが強い大人ほど自分の幸福度も高いことが示されており、この循環は大人と子どもの双方にとってプラスに働くと考えられます。

つまり、大人にしっかり答えてもらった子どもも、子どもの問いにきちんと向き合った大人も、どちらも幸福度が高まる可能性があるのです。

<sup>14</sup> インクイジティブネス (Inquisitiveness) とは、知的好奇心や積極的な探求心、物事を深く知りたいと思う性質を指します。

このことから、親はもちろん、先生や地域の大人たちみんなで協力し、子どもの問いに自然に「前向きに対応できる」地域づくりを進めていくことを、「高知県の子どもの幸福度向上モデル」として提案します。

子どもの報告書調査研究に関する詳細は、以下の資料をご覧ください。

高知県の「子どもの幸福度」から考える未来社会調査研究報告書

<https://happy-full.life/download/?t=LD&id=574&fid=415>

<論文名> How do question-answer exchanges among generations matter for children's happiness?

<和訳> 「世代間の問いかけと応答のやりとりは、子どもたちの幸福にとってどのような意味を持つのか？」

論文掲載 URL

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303523>

## 第5節 「幸せの活動量」を増やす

地域で暮らす幸福度を向上させるためには、行政だけではなく、企業、市民社会、地域住民などあらゆるステークホルダーが共に高知で暮らすしあわせとは、について考え、また世代を超えて共に対話していく場づくりが大切だと考えます。

人口減少、少子高齢化が進む地域では、現状、地域再生の基本的な方向性は、産業振興、雇用創出、移住・定住促進、子育て支援など人口減少対策に目標と焦点が当てられています。もちろん人口減少と少子高齢化は、そこに暮らす住民への基礎的サービスの維持に一層厳しさが増してくることは否定できません。しかしながら、人口が多くても少なくても、そこに暮らす人々が日々の生活の中で、しあわせを感じていられるかどうかという生活の質に注目しなければなりません。

もっとも、本書のGKHアンケート総括の章でもあったとおり、平時における人々の総幸福度は、短期的にはあまり変動がありません。しかしながら、災害、パンデミックなど大きな社会の変化は、人々の幸福度全体に大きな変動をもたらす得ることが過去数年にわたるGKHアンケートでも見てとれます。地域に暮らす住民の幸福度は、住民の生活を支える環境づくりが影響を与えます。

また、普段の生活の中で幸せと感じる要因は、個人によって違う（重みが違う）とよく言

われますが、その各人が暮らす地域環境やコミュニティによっても異なるため、「〇〇をすれば人は幸せになる。」と一律に声高に主張することは、いささか乱暴な気がします。幸せの様相は多種多様です。

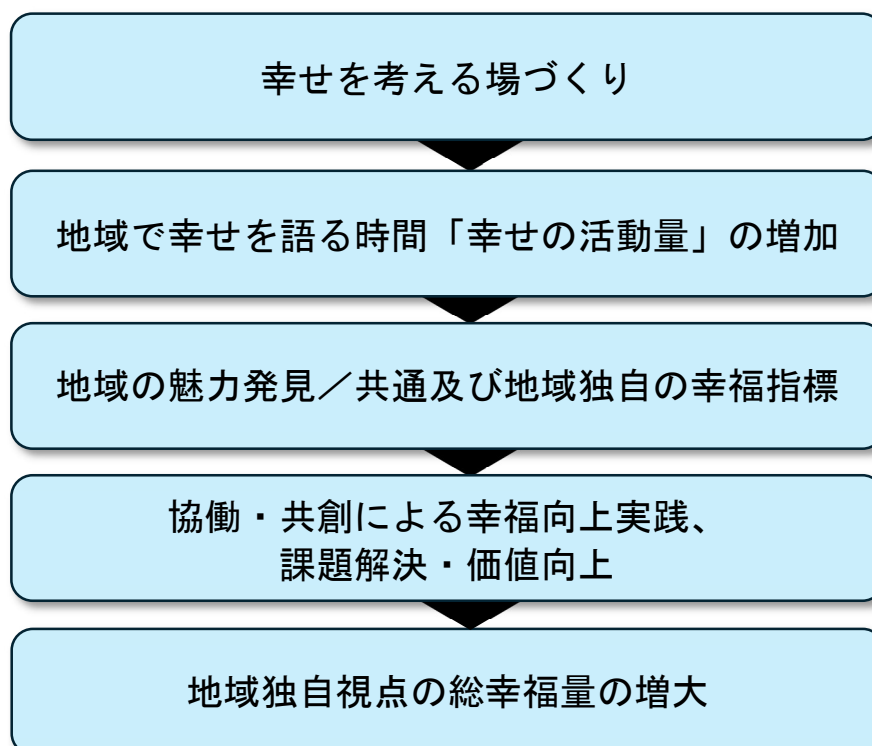
その中で地域の幸福度を示していくためには、それぞれの地域で様々な立場の多様な世代と一緒に「私たちの暮らしにおける幸せ（ウェルビーイング）とは何か、何が幸せ・不幸せにつながるのか」について対話を重ねることによって、その地域独自の幸福指標や幸福度が生まれてくるものではないかと考えます。

地域で幸せをテーマにした「対話の場」をつくり、地域住民同士あるいは地域外の人々と幸せについて語る時間を多く設けて、その中で自分の幸せと地域の魅力や課題を再発見する。このような地域で幸せを語る時間を「幸せの活動量」として、まちの地域づくり指標とすることを提案します。「幸せの活動量」が多いと、まちづくりも活発になる、と言えるのではないのでしょうか。

そして、幸福度の向上につながる取り組みを、施策として、働く場で、地域コミュニティへの貢献として、そして家族・個人が生活の中で、「出来る人が、出来ることを、出来る範囲で」小さくとも行動・協働、共創し、地域全体で共有することで、地域全体の幸福度・ウェルビーイングを向上させていく基盤となるのではないかと考えます。

これが、「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けた一歩だと考えます。

図 10 : 「幸せの活動量」、「地域の幸福向上モデル」試案



## 第6節 高知県内における幸福度向上を目指す取り組み事例

### 自治体による事例① 高知県佐川町

#### 「地域しあわせ風土指標」の策定

一般社団法人しあわせ推進会議 理事（前佐川町副町長）

中澤 一眞

#### 1. 佐川町総合計画（2016～2025）

佐川町では、高知県の自治体では初めて、独自の幸福度指標、「地域しあわせ風土指標」を成果指標とする総合計画を策定しています。

人がイキイキと輝き、笑顔があふれる幸せなまちをみんなで創っていきたい！という考えのもと、計画の策定段階から多くの住民が参加して「みんなが主役」の町づくりに取り組み、町は「地域しあわせ風土指標」の向上につながる様々な事業を展開しています。

#### 2. 「地域しあわせ風土指標」

幸福学の第一人者・前野隆司教授による、人が幸せを感じる4つの因子「自己実現と成長」、「つながりと感謝」、「独立とマイペース」、「前向きと楽観」に加えて、雇用・経済・防犯・防災などに関連する「安全と安心」を加えた5つの因子を、地域の幸福度を高めるために必要な要素と定義し、さらに地域の幸福度を2つの側面から調査しています。

1つはそこで暮らす個人が、前述の5つのしあわせの因子を現在どの程度感じているかという「風」の調査です。5つの因子を感じている人が多いほど、しあわせな人が多いことになります。

もう1つは、その地域にそれを後押しする価値観や土壌がどの程度根ざしているかという「土」の調査です。地域には長年培われた独自の考え方や価値観が根づいており、5つのしあわせの因子を住民が感じることを後押しする土壌がなければ、結局のところ定着しません。この2つが揃って始めて、地域の中長期的なしあわせを実現することができるという考え方です。

#### 3. 中間報告

2016年からスタートした「第5次佐川町総合計画」は、2020年で折り返し地点を迎え、中間評価のために住民アンケートを行いました。全体的に5年前を上回っている指標が多く、中でも、「やってみよう指標」、「なんとかなる指標」、「あなたらしく指標」の向上が目立っ

ていました。中間報告では、町が5年間に実施した事業も紹介されている（下記 URL）が、佐川町では、人とのつながりを促す「集落活動センター」、「あったかふれあいセンター」の取り組みが充実していることが要因の一つではないかと考えられます。

こうした事業がアンケート結果（成果指標）にもたらした効果を分析できれば、今後の行政運営にとって有効な手掛かりとなる可能性があります。



（写真：佐川町役場提供）

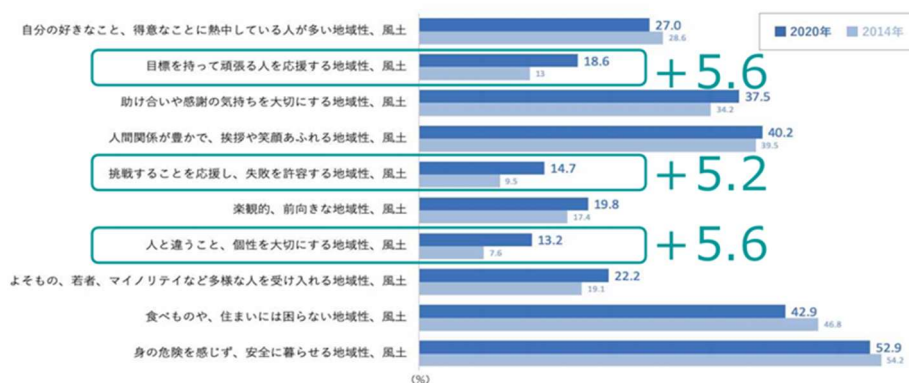
### <佐川町の事業>

<https://www.town.sakawa.lg.jp/file/?t=LD&id=1400&fid=11849>

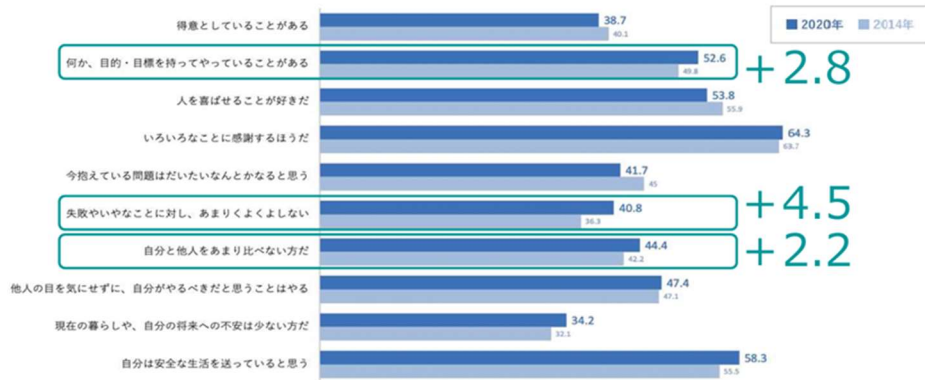
<https://www.town.sakawa.lg.jp/file/?t=LD&id=1400&fid=11850>

また、中間評価では幸福実感にかかわる質問を新たに設けており、今後の推移が注目されます。

## ■ 佐川町の地域性、風土について

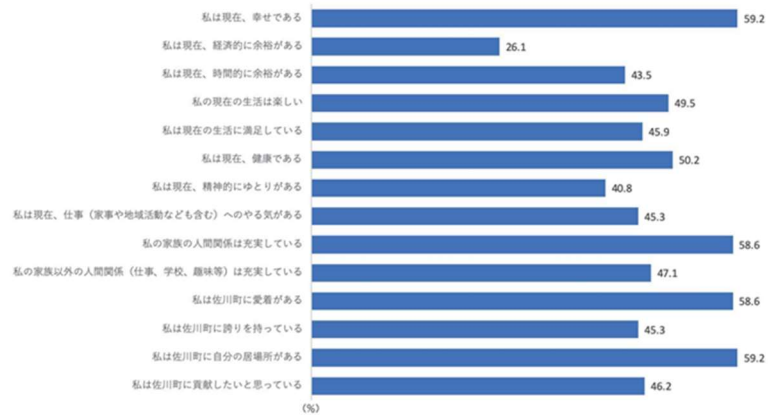


## ■ 佐川町民の幸福度について



### 佐川町民の幸福度\_2

▶ 問13 「少しあてはまる」「非常にあてはまる」のみを集計  
※過去データなし



（佐川町 HP より）

## 4. 住民の声

佐川町総合計画に基づく取り組みの一つである、『集落活動センター』、『あったかふれあいセンター』では多くの笑顔に出会うことができ、利用者からは次のような声が聞かれます。

「閉じこもりがちだったが、サロンやイベントに参加することで人とつながりができた」

「懐かしい雰囲気子どもと一緒に楽しめた」

「地域の人と久しぶりに交流できた」

「気軽に立ち寄れる場所があることで、孤立感が減った」

「おしゃべりや体操で元気になれる」

こうした住民の声は、人とつながり、ともに会話や活動をすること、そして、そうしたことが出来る場所や機会を意図的に設けることが、住民にしあわせをもたらす要素であることを示唆していると考えられます。

また、これらの施設の運営を設立当初から担っている NPO 団体の事務局長によると、施設、或いは地域での様々な活動に参加する人たちは、何かをやりたい気持ちはあるが、そのきっかけがない人が多いので、利用者の『居場所と出番』を作ることを心掛けているとのことであり、こうした運営側の努力も不可欠の要素と考えます。

一方で、こうした環境を基礎自治体が整えるためには、単に運営予算を確保するだけでは十分ではありません。同事務局長によれば、施設利用者の中には家族など他者への不満や施設職員にわがままを口にする人も決して少なくないが、こうした利用者に対しても、親身になって話を聞き、時には不満のはけ口を引き受ける職員の存在が大きいと言います。

同施設の職員は、人のため、地域のためという想いを根底に持っていて、自分たちの活動が感謝されているという達成感を得ている。また、その活動の過程に人とのつながりがあり、仲間がいるということで、職員自身も幸せを感じているようです。まさに『人生は喜ばせごっこ』。



(写真：佐川町役場提供)

## 自治体による事例② 高知県本山町

### 高知県本山町×高知大学次世代地域創造センター 住民と関係人口をつなぐ『まちなか活性化助成プログラム』

高知大学次世代地域創造センター  
地域コーディネーター 梶 英樹

#### 1. ふるさと納税財源を活用した資金・人材仲介システムの構築「本山町×高知大学 まちなか活性化助成プログラム」

地域での人々のつながりづくりや地域コミュニティ活動への参画は、人々の幸福度を向上させる重要な要素だと言われています。

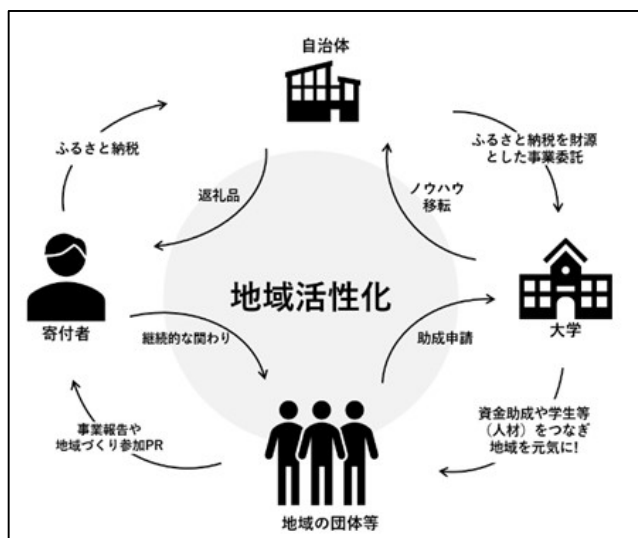
高知県本山町では、ふるさと納税寄付の一部を財源として、大学生など若者と当該地域のNPO等が連携した、中心市街地活性化に資する事業企画に事業助成する「本山町×高知大学まちなか活性化助成プログラム」（以下、「本プログラム」という。）を開発しました。下図は、本プログラムのフレームワークを示しています。

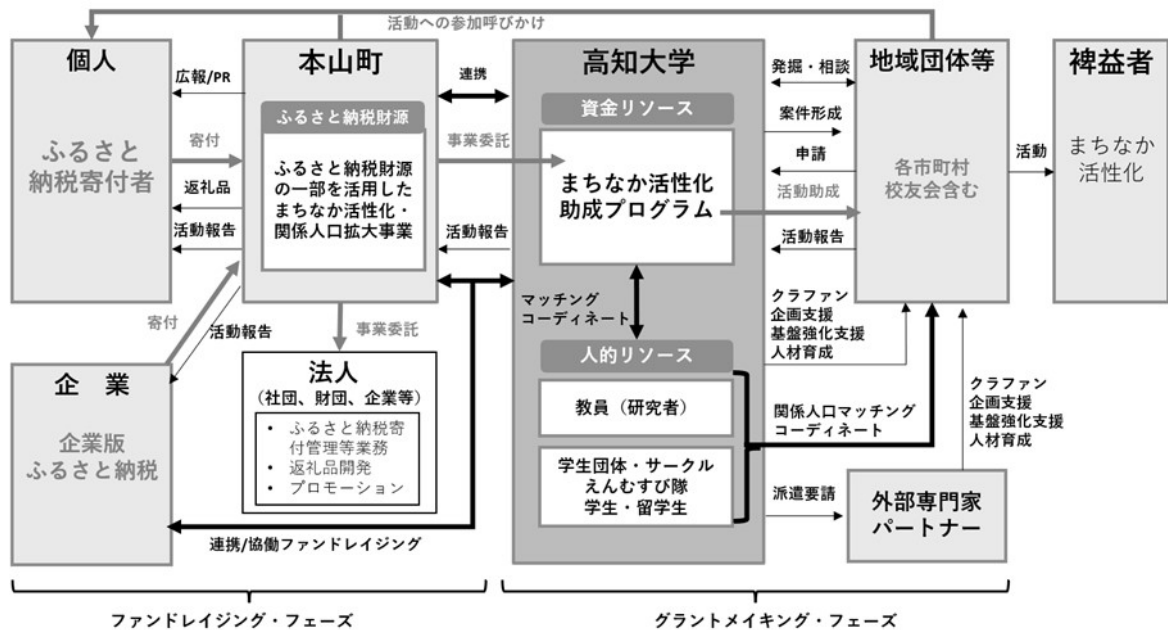
このプロジェクトの特徴は、本山町と高知大学が助成プログラムを共同開発し、大学側が実装しプログラム運営を行います。大学は地域連携の一環として、当該地域での事業案件の発掘、事業化に向けた地域団体への伴走支援（ハンズオン支援）、また、学生との連携構築に向けた助言等を行います。加えて、助成団体の活動をモニタリングし、事業成果を委託元である本山町にフィードバックし、本山町からふるさと納税寄付者へ成果報告を行うものです。

この「まちなか活性化助成プログラム」は、ふるさと納税財源が当該自治体の行政サービスに充てられるのみでなく、その財源を活用して住民の地域貢献活動に充てられることにより、ふるさと納税を通じた資金と人との還流を生み出し、地域還元を促進させることにあります。

また、ふるさと納税寄付者に対しては、このプログラムを通じて、助成団体の活動成果を報告・情報公開することで、寄付用途の明確化、寄付による

地域の変化、インパクト効果を示し、説明責任の徹底を図るねらいがあります。





まちなか活性化助成プログラムの仕組み (筆者作成)

このように、本プログラムの特徴と意義は、人口減少や少子高齢化、民間活力が低下する中山間地域において、新たに民間のコミュニティファンドの創設自体に困難さを持つ現状の中、地元大学が中間支援機能を果たし、資金と若者人口を仲介する資源仲介システムを構築し運営を行うことにあります。

本プログラムでは、現状のふるさと納税寄付者を消費者から寄付者へ転換させるプロセスを生み出す装置としての役割があります。すなわち、ふるさと納税寄付者から提供のあった寄付がどのように使われ、事業の結果、裨益者にどのような正のインパクトがあったのかを明確に伝える機能を組み込むことで、寄付者の地域課題解決への自己有用感を高めるといったねらいがあります。

このことは、当初、返礼品欲しさに購買動機で本山町の特産品を購入した人々に寄付者の存在の有用性を訴求すること（感謝の意志）、寄付者に対して本山町の地域課題に関する情報をわかりやすく伝えること、そして、寄付の用途情に関する情報の質を高め、きめ細やかなコミュニケーションを行うこと、そして地域活動への参加機会を提供するお試し参加を提供するフェーズとして寄付者ロイヤルティを高め、徐々に購入動機から共感動機へ移行していくプロセスを構築していくものです。

また、このようなプロセスデザインが効果を発揮するためには、従来のふるさと納税寄付者の捉え方を、“オンラインショップの消費者”概念から、「ふるさと納税を行う寄付者は地域の応援者」であるという認識を自治体職員が持つ必要がある。そのために、NPO 研究で発達してきたファンドレイジング研究の知見を自治体職員が学び、そのマネジメント手法を導入していく人材育成プロジェクトを展開しています。「NPO のマネジメントから学ぶ自治

体職員」を生み出す研修プログラムを高知大学、NPO のファンドレイザーと自治体職員の連携で開発中です。

## 2. 幸福実感向上に影響のあるつながりを生み出す政策マネジメント

人口減少・少子高齢化による多くの課題を抱える中山間地域では、資金はもとより地域再生主体の不足、ないし未形成が進み、地域内での多様な主体による協働自体が生まれにくくなっています。

そのような現状を踏まえて、地域再生主体として近年注目を浴びている、地域と多様な関わり方を持つ主体としての関係人口に着目し、関係人口の 1 つとされるふるさと納税寄付者との関係構築、つながりづくりをマネジメントするという観点が地域の幸福度向上につながるものではないかと考えています。

従来の消費者としてのふるさと納税寄付者の捉え方を変えて、地域とのコミュニケーション方法に変化を起こせる可能性があると考えます。この事例として高知県本山町での事例を挙げ、関係性ベース・アプローチの視点を助成プログラムに導入することで寄付者の地域への自己有用感を高めること、つまりふるさと納税寄付を通じて地域も寄付者も幸福度、ウェルビーイングを高めることができる意義があると考えています。

90 年代以降、自治体では厳しい財政状況に直面し、効率的な行政運営が叫ばれる中、民間企業のマネジメント手法を取り入れた自治体経営を目指す NPM(New Public Management) が大きな注目を浴びました。NPM では、自治体経営に市場メカニズムの導入が進み、指定管理制度等による公共サービスの民営化、自治体マネジメントとしては KPI 指標の設定を伴う政策事業評価など、今日においても行政経営手法として息づいています。

さらに今後は、様々な人々が地域とつながり、応援者となっていくための自治体マネジメント手法として、市民社会組織が培ってきた関係づくりマネジメントの導入を提唱したいと思います。このことは、自治体運営において NPM から市民社会性を交えた地域の幸福度のあり方を考える視点を提示するものではないでしょうか。

## 企業による事例① 株式会社シティネット

### 社員さんの人生が幸せになるための会社経営の一例

株式会社シティネット 代表取締役会長  
渡邊 基文

#### 1. 私が考える「会社」というもの

私が考える「会社」とは、自分自身や家族の幸せを願う人々が集まり、お客様、取引先、地域社会の幸せを実現するために活動する組織です。そして、関係するすべての人々の幸せが損なわれることなく、永続的に活動できることを目指す存在だと捉えています。

一般的に、IT業界では創業から10年後の生存率は5%未満とも言われていますが、シティネットは25年間継続して基本的に黒字経営を続けており、すでに後継者への事業承継も完了しています。私自身が経営において最も重視しているのは「家族の幸せ」です。家族を大切にすることが、企業活動の原点であり、経営判断の基準になっています。

最強の会社になるためには「社員さんにとって、なくてはならない会社」を実現する必要がありますと考えています。

#### 2. 社内の文化と運営方針

社内では役職に関係なく「さん付け」で呼び合う文化を大切にしており、私も社内で「会長」と呼ばれることはありません。中学生の職場体験やインターンシップの学生さんも同様に「さん付け」で、敬意と対等さを大切にした関係を築いています。

仕事中の社員さん同士の会話には世間話も多く含まれますし、推奨さえしています。これは社員さん同士の家庭や背景を理解し、人間関係を深めるための重要な要素だと考えています。また、シティネットでは以下のような行動規範・労務方針を明確にしています。

- サービス残業の禁止
- 男女平等の徹底
- 時間外労働の抑制（ゼロを目指す）
- 休日出勤の原則禁止
- お客様や社員の悪口・陰口の禁止
- 他の社員さんへの配慮を重視
- 仕事を一人で抱え込まない
- 休みたいときに休むことの許容
- 嫌なことは「嫌」とはっきり伝える文化  
(たとえば、ある仕事を受注しなかったら赤字になる場合でも、社員さんの判断で嫌な仕事は受注しません)

### 3. シティネット独自の取り組み

シティネットでは「やましいことはしない」という唯一の行動指針を掲げています。ここでいう「やましい」とは、単に法令違反をしないというレベルにとどまらず、「人として正しい行動をとること」を意味します。

たとえば、駐車場に落ちているペットボトルを「誰かが捨てたのだろう」と無視するのではなく、自ら拾って処理せず通り過ぎると「やましい」という感覚を大切にしています。

また、全社員がマネージャーとして、見積もり、提案、契約、設計、実装、納品、請求、入金確認まで一連の業務を遂行できる体制を整えています。これは、誰かが休んでも業務が滞らない仕組みを作るためです。

#### (1) 働き方の工夫と労働条件

残業ゼロを目指す中で、「あと 30 分やれば終わるから」と無理に続けるのではなく、「続きは明日やろう」という考えを共有しています。この方がむしろ創造的なアイデアが生まれやすく、翌朝の出勤へのモチベーションにもつながるためです。(アニメでの to be continued 続きが楽しみなように!!) また、以下の制度を導入しています。

- テレワーク体制の整備（会社出勤義務なし）
- 柔軟な勤務時間（フレックス制度 出勤時間朝 7 時～10 時まで自由に選択）
- 有給休暇は 1 時間単位で取得可
- 終日有給取得者には 1 日 4 千円支給
- こどもが中学入学までの時短勤務制度
- 時間外労働ゼロ・または極少の社員さんには賞与増額
- 社内ルール（就業規則）の変更は全員協議で決定
- 中抜け業務（家族の看護や介護によって一旦労働を離れる制度）
- 図書購入・サブスク補助制度（年間 2 万円）
- 期末試算利益の 25% を年 2 回の賞与に加え決算賞与として支給

経理情報も全社員に完全公開しており、会社の財務状況を透明にしています。加えて、貸借対照表、損益勘定書等の解釈の知識を社員の皆さんにレクチャーして経営者と同じ考えが可能な状況を作っています。

#### (2) 公平な出張と交際費、時間外の取り扱い

出張に関しては、原則として勤務時間内で移動し、宿泊を伴うスケジュールを推奨しています。移動時間に対して残業手当が発生しないことと、移動による疲れへの配慮です。

また、社員全員に交際費の使用権を与え、事務処理を簡素化するため、1 分単位の残業は 15 分に繰り上げて請求できる制度も設けています。

#### (3) 完全な法令遵守

会社経営では様々な法律を知り遵守する必要があります。すべての法律を遵守する当たり前の経営を行っています。例えば会社で個人的なコピーをした場合は社長でも 1 枚

あたりの単価を支払っています。(横領になります)

時間外に関する考え方は、法定労働時間以内の労働が当たり前で、時間外労働は 36 協定と言う特別な協定が必要なことで分かる通り、時間外の割増賃金は手当ではなく経営者へのペナルティと考えています、割増率 100%くらいにすると時間外削減の効果がはっきり出ると考えます。

#### (4) 離職率ゼロと人材育成

シティネットでは、通常の離職者はゼロに近く、あっても配偶者の転勤や独立などの前向きな理由が殆どですので退職後もお付き合いが続きます。インターンシップや新卒採用にも力を入れており、すべての社員が育成に関与します。人間関係のストレスがなく、社員一人ひとりが 100%の力を発揮できる環境づくりを目指しています。例えば、社員さん 6 人で年間 1 億 4,000 万円の売上を達成しており、その背景には高い専門性と協力体制があります。

#### (5) 無敵の経営スタイル

シティネットは「無敵の会社」を標榜しています。これは下請け体質ではなく、自社で案件を獲得し遂行する体制があるからこそです。加えて地域の様々な企業との連携、産学連携により、強いから無敵というより、他者との友好関係を築いており攻撃対象にならないと言う事です。営業担当はおらず、「仕事が最大の営業」と位置づけ、ほとんどの案件は既存顧客や紹介、またはプロポーザル依頼から始まります。

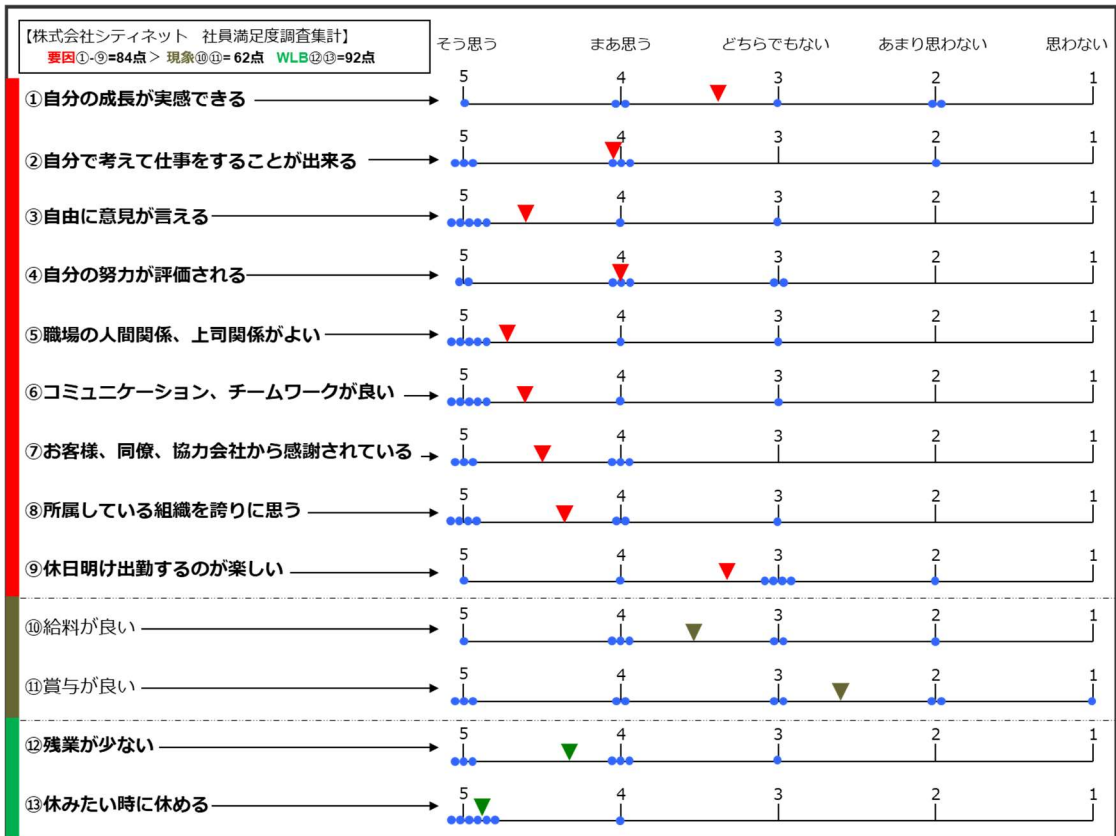
#### (6) 今後の目標と社会的責任

今後は、すべての社員さんが時間外労働ゼロ、有給完全消化を達成することを目指しています。テレワークの社員さんが多いのですが、社員さんを監視するのではなく、社員さんの誠実さを信頼した労務管理をし、成果を信頼して任せる姿勢を大切にしています。

また、育児・介護・障害者雇用にも積極的に取り組んでおり、会社は「社会の器」であるとの信念に基づいて、多様な人材と共に社会貢献を目指しています。

### 4. これらの取り組みにより社員さんが本当に幸せなのか？

様々な取り組みを行い、きっと社員さんは幸せだろうと思うのは時期尚早です。「社員さんはシティネットに勤務して本当に幸せなのか」を知る必要があります。それが、社員アンケートです。ここに一例を示しておきますが、アンケートに際していちばん大事なことは誰がどの内容を書いたか絶対にわからない方法で集計して、経営者と社員さんは集計結果のみ知ることができる方法であることです。10 年前の弊社のアンケート例です。今アンケートを取ると、もっと良い結果だと思います。



## 5. それで会社は安定するの？利益を出せるの？

実際の数字を公開しますので、評価ください。

### 各種経営指標（令和6年5月末決算）

自己資本比率	46.49%
流動比率	326.22%
当座比率	41.26%
固定長期適合率	0.84%
売上高対支払利息比率	0.84%
負債比率	115.08%
借入金対自己資本比率	78.06%
手元流動性比率	4.64ヶ月
売上高純金利負担率	0.84%
売上債権対買入債務比率	308.09%
労働分配率	72.60%

### 令和7年損益計算書予想（単位：千円）

売上高	138,681
変動費	62,852
粗利	75,825
固定工事費	32,546
販管人件費	25,004
その他固定費	7,860
設備費	3,513
経常利益	6,458
特別損失（決算賞与）	2,220
税引前利益	4,238

社員さんや社員さんの家族が幸せになれば安定した経営が必ずできます。  
経営者として社員さんと社員さんの家族が幸せになる会社づくりを行いましょう。

## 6. 経営者として行って目指し行ってきたこと

### (1) 時間外ゼロや有給休暇全取得を目指す理由

私たちが「時間外労働ゼロ」を目指すのは、社員さんの人生を大切にしたいと考えているからです。「最初から大切なものはない。大切に思うから大切になる」。家族や社会と過ごす時間が多いほど、その人たちへの思いは深まり、関係も豊かになります。

社員さんが大切な人と過ごす時間を守ることは、家庭の幸福や社会の健やかさにもつながるので、会社が社員さんの時間を奪う存在であってはならない。経営者として「時間外ゼロ」を本気で目指しています。

### (2) 社員さんは「かけがえ」のない存在

私にとって、社員さんはかけがえのない仲間です。一人ひとりの努力や思いが積み重なって、会社は成長していきます。どんなに立派なビジョンや経営計画があっても、それを動かすのは社員さんです。だからこそ、社員さんの存在こそが最も大切であり、何よりの財産です。

私が社員さんとその家族の幸せを大切にしていることを伝えるために、年二回の賞与支給時に全員に手書きの手紙を書きます。その内容は、半年間で社員さんがどのように成長したと感じているか、また、社員さんを健康に出勤させてくださったご家族への感謝の言葉や、お子さんの成長などについて半年間で思ったことを綴ります（先に紹介した仕事上の雑談の奨励がこの手紙の内容に役立ちます。）。

### (3) 経営者と社員さんが理解納得した会社運営

経営者が会社の方針や労働条件を決めて社員さんに守らせるという従来の考えは、全く持っていません。なぜなら、決めたことを社員さんに「周知」して、社員さんが「理解」し、「納得・賛同」して「行動」に移すことは、ほぼ不可能だからです。

ではどうするか。経営者と社員さん全員が集まり、会社のルールや方向性を一緒に決めるのです。シティネットではその文化があり、「周知」「理解」「納得・賛同」の部分は、ルールや方向性が全員の話し合いで決まった時点で完了していますので、社員さんが自分事として行動することができます。

そうやって初めて、改善点などの意見が出てくるようになります。

### (4) 小さい会社の利得を活かす

ここまでの取り組みは、100人の会社では難しいでしょう。このことを京セラの稲盛様は経営初期の頃から認知されており、社員さんを少人数のグループにして権限を移譲する「アメーバー経営」を提唱されています。

小さい会社だから取り組みやすいことは、いくらでもあります。

基本的に稟議という無駄がなくなります。経営者としては、お客様のことを現場で一番

知っている社員さんの意見やアイデアを会社方針に直接取り入れ、高い資本効率効が可能となります。社員さんも自分の思いやアイデアを実際に行うわけなので、いち早くお客様のサービスを向上させることができます。

## 7. 経営者の役割は仕組みづくり

シティネットでは、いくつかの仕組みでこれらのことを実現しようとしています。

### (1) 決算月を5月末にしている

シティネットは自治体のお客様がほとんどなので、自治体の出納閉鎖の5月末に合わせることによって、一番現金が豊富で買掛金と売掛金が一番少ない時点での決算が可能となっています。補助金など国の施策は4月1日から施行される場合が多いので、その利点を活用するための余裕が決算まで2ヶ月あります。

### (2) 自治体を顧客にしている

自治体を顧客に選択したのは、お客様へのサービスで時間外や休日出勤を自分らの努力で限りなくゼロに近づけることができるからです。ECサイトや、24時間操業の企業様のシステムを受託すると、こちらも24時間対応とならざるを得ません。

顧客の選択は会社の全てに影響するので経営者が決める必要があります。

### (3) 自らが生み出すブルーオーシャン

シティネットでは自治体向けのCMSを自社開発しています。通常、市町村のホームページは5年程度のインターバルで新しいシステムに変更します。他メーカーで購入したCMSは、カスタマイズに対応してくれないため、機能やデザインが陳腐化してしまいます。弊社は自社開発の強みを活かし、毎年お客様の要望に応えたカスタマイズや新機能を追加しており、シティネットが提供しているシステムは陳腐化しません。その上、毎年システムに予算を投入しているため、当該システム変更は予算の無駄遣いになります。この仕組みにより、一度お客様になっていただくと、ずっとご利用いただけるので、5年に1回他社と争い、お客様を取り合う必要がありません。お客様の数は足し算で増えてゆく仕組みとなっています。お客様は5年に1回のリプレイス費用（データ移行費含む）約1千万円強が不要になり、その分住民サービスに回すことが可能となります。

### (4) サービス提供エリアを限定している

シティネットのサービスは高知県内を最優先しています。社員さんとお客様がフェイス・ツー・フェイスで気軽にコミュニケーションが取れる環境であり、「仕事が最大の営業」の理念の達成が容易であること、また、社員さんの移動のリスクや負担を最低限に抑えることが理由です。

### (5) 年度初めの2ヶ月で年間売上の90%以上が確定している

高知県内で17自治体と高知県庁のさまざまなサイトを運用しているため、保守費や既存お客様のサイトリプレイス案件が毎年発生しています。加えて、自治体の新しいプ

ロポーザルが4月に集中するため、当初予算のプロポーザル結果により、年度初め2ヶ月でほぼ年間売上が確定しますので、年度初めに年間作業計画を時間外、休日出勤を想定しない状況で作ることができています。

(6) 決算賞与想定利益の25%の支給

年2回の定期賞与に加え、想定される利益の25%を決算賞与として支給する仕組みを設けています。決算賞与を損金算入するためには、決算期末である5月末までにその金額を確定し、社員に周知する必要があります。

決算の3か月前から、社員と経営者が協力して期末利益の予想を行います。当然ながら、社員一人ひとりが担当案件ごとの予算・実績・利益額を通年で正確に管理していなければ、的確な利益予想はできません。

この仕組みの効果として、社員全員が「自分たちの利益」のために、日常的に利益管理を意識して取り組むようになります。近年では、3月中旬の時点で、ほぼ正確な期末利益を算出できるようになりました。

(7) 会社の技術レベルを日本のトップレベルに保つ仕組み

高知工科大学との連携で、東京大学や近畿大学、大阪大学などと、最新の情報技術を共同開発することで、高知県の企業でも日本の最先端技術を共有することができています。この事により、民間大手ベンダーとの対等協業も行っています。



Press Release

報道関係各位

2024年1月16日

さくらインターネット株式会社  
高知県公立大学法人高知工科大学  
株式会社シティネット  
近畿大学

**さくらインターネット、高知工科大学、シティネット、近畿大学、東京大学、他と共同で Beyond 5G MEC に関するプラットフォームを開発**

～ソフトバンクの SRv6 MUP ベース 5G MEC 環境にて広域分散コンピューティングのフィールドトライアルを実施～

さくらインターネット株式会社（本社：大阪府大阪市、代表取締役社長：田中邦裕）、高知県公立大学法人高知工科大学（住所：高知県香美市、学長：蝶野成臣、以下「高知工科大学」）、株式会社シティネット（本社：高知県南国市、代表取締役：渡邊基文）、近畿大学（住所：大阪府東大阪市、学長：細井美彦）は、国立大学法人東京大学、国立大学法人大阪大学サイバーメディアセンターと共同で実施している Beyond 5G<sup>\*1</sup>に関する研究において、クラウドと MEC<sup>\*2</sup>とデバイス間でシームレスにアプリケーションの実行が可能な広域分散実行プラットフォームの「Giocci」を開発しました。また、ソフトバンク株式会社（以下「ソフトバンク」）が構築した Segment Routing IPv6 Mobile User Plane<sup>\*3</sup>（以下「SRv6 MUP」）ベースの MEC 環境（以下「MEC 環境」）を利用して、フィールドトライアルを実施します。

## 企業による事例② 税理士法人刈谷&パートナーズ

### 職員同士の絆を深める「なかま手当」

税理士法人刈谷&パートナーズ

代表社員 刈谷 敏久

弊社は税理士事務所として1987年に創業し、2001年に事務所を新築しました。税理士事務所では関与先1社に対し、一人の担当者を設け、その担当者が最初から最後まで一人で業務をこなすことが多く、事務所新築時に職員達が集中して執務ができるよう、各人の机毎にパーティションで区切ったコンパートメント形式の配置としていました。更に、多くの書類を出しても執務しやすいように横幅1.6Mの大型の執務机を配置しました。

このように、今までの税理士事務所とは全く違った、ゆとりある執務環境の事務所を目指して新築したところ、「快適で機能的なオフィス」として、2001年の「第14回日経ニューオフィス審査員長特別賞」を受賞いたしました。

当時は、この受賞も相まって、全国の税理士の仲間達がひっきりなしに見学に来られ、我ながら嬉しく思っていました。その後10年ほどが経過したある日東京へ出張する飛行機内で、「チームラボ」を紹介するビデオが流れており、チームラボでは会議室がなく、社内会議も商談も同じオープンスペースで行われているとのこと。セキュリティ的に大丈夫かと心配しましたが、社長の猪子さん曰く、「弊社では商談中であっても、違う席でその商談を聞いていた別の社員が突然議論に参加することもOKなんですよ」と。これには些か驚かされましたが、良く考えると大勢で考えた方が創造性や知識を発揮できると、すぐに納得しました。弊社に置き換えると、各担当者が担当先企業と電話などで対応をしていますが、その内容について他者の見解など無く、一人の力で対応しているのです。

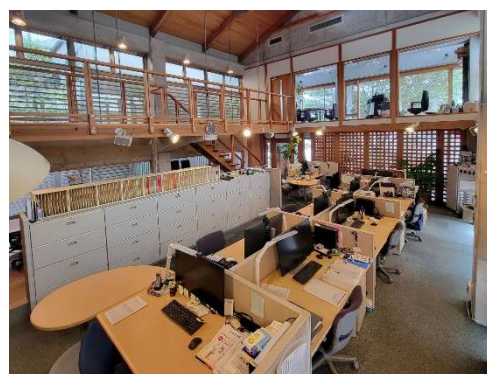
また、各担当者は他の職員に質問をしようとしても、目の前のパーティションでそれが遮られ、つい質問も諦めているのではないかと思ったのです。

また、仕事中は私語など慎むべきとの考え方もありますが、会社での勤務時間中誰とも話しせず黙々と作業することは本当に仕事をして楽しいのだろうか、等とも考え始めてきました。これらの事があり、2012年にそれまでのコンパートメント型から島型に変更し、職員同士の机が向かい合わせになり、机と机の間のパーティションも職員が座ったままお互い会話ができる高さに変更し、職員同士の会話が弾むようになりました。

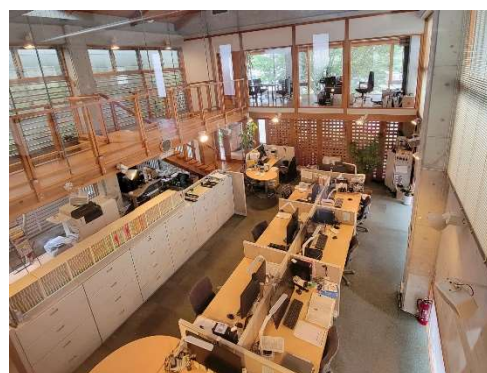
このように、会社内で職員達のコミュニケーションが気兼ねなくできる環境を整備することは、職員にとっても働きやすい環境を享受することになり、職員の働きがいにもつながると思われれます。



執務室配置（旧）



執務室配置（新）



このようにして、社内のコミュニケーションを高める努力をしてきた所でありましたが、所詮仕事中の雑談では、心底お互いを十分に理解したり、会社内の多くの職員同士のコミュニケーションが取れているかに付いては、まだ不完全だと思っていました。

そんなある日、朝のNHKの番組でSDGsの特集を流しており、その中で神奈川県の中小企業である「大川印刷」が取り上げられており、大川社長が我々中小企業のSDGs、つまり持続可能性において最も必要なのは、従業員の定着性であり、途中で退職される方を極力少なくすることが事業の持続可能性を高める最も重要な事である。そしてそのためには従業員同士のコミュニケーションを高め、お互いがお互いを支え合う重要な存在になり、日頃から色々な話しをすることでお互いの親密性、信頼性を高め、そして個々人の働きがいが高めることが必要だ。だから弊社では従業員同士が食事や宴会などを行った場合には手当を出すことにしている、と述べられていました。

これを聞き、当日の朝礼の席で職員達にこの話をし、弊社でも職員同士が食事に行ったり飲みに行ったりした場合には、一人、月1回3千円まで（現在は5千円）を支給することを決定しました。

この手当の支給はすぐに決定しましたが、手当の名称が決まらず、職員に問うていたところ、後日「なかま手当」と決定しました。この名称を提案した職員によると、高知弁では「なかま」は「仲間」の意味もあるが、「一緒に」という一つのことを皆で行う意味があるからこの名称にした、とのことでありました。

我々経営者が考えるより、職員同士で、まさにこちらが望んだところが自発的に出来上がったところに、嬉しさを隠せませんでした。

以降、毎月のように「なかま手当」が執行されており、職員同士の親密度や信頼度は上がっていると思われ、弊社を退職し起業するなどの少数を除き当時の職員の多くは現在も弊社職員として引き続き勤務していただいております。弊社の持続可能性に大いに貢献して頂いている事に心より感謝申し上げたいと思います。

これらの様に、中小企業はその経営資源の多くを従業員などの人的資源に支えられており、その資源が減ることは経営の持続可能性を大きく毀損することになって行くと思われまます。

そのためには仕事は働き甲斐あるものにしないといけないと思います。社会起業家の田坂広志氏は、企業経営者は目に見える2つの報酬よりも、目に見えない3つの報酬を重要とする企業文化を作らないといけないと言われています。目に見える2つの報酬は、いわゆる成果報酬としての「給与」と「職位」ですが、目に見えない報酬の一つは「職業人としての成長」、つまり働く事はプロであり、仕事をしていくうちに、昨日までできなかったことが仕事通じてできるようになる、このように仕事人として成長していくところに喜びがあると。そして二つ目は「人間としての成長」、仕事をこなしていくうちに、社内外の人たちと教えられたり、教えたり、共に共感したり、時にはお互いの気持ちが離れていくことを通じながら素晴らしい仕事を成し遂げていくことで、自分の人間としての成長を感じることは一生の宝だと。そしてこれらのことを通じて、最も重要な報酬「働き甲斐ある仕事」が生まれてくると。

企業経営者が、我が社の社会的存在価値や地域での必要性などを説くと共に働く者たちの環境整備に注力し、働きやすく、働く者たちでのコミュニケーション量を増やし、働く者たち同士の「なかま」意識の向上につながる施策を講ずることにより、働き甲斐ある仕事が増え、中小企業の持続可能性、及び働く者達の幸福度の向上に、大きく繋がることと思われまます。

## 団体・地域コミュニティによる事例① (一社)しあわせ推進会議

### 住民の幸福度の最大化を目指した「しあわせ推進会議」

一般社団法人しあわせ推進会議

代表理事 会長 小川雅弘

#### 1. 活動理念と目的

一般社団法人しあわせ推進会議は、2019年10月3日に設立総会を開き、高知県に誕生しました。当時としてはまだ珍しく、人と社会の「Well-being=しあわせ」を最大化させていくことをミッションにした世界にも先駆けて発足された団体です。設立時には高知県庁をはじめ、51の高知県内の様々な企業や団体に発起人になっていただき、現在では高知県庁と高知県下34基礎自治体を中心に、111の個人、法人、営利・非営利団体が加入し、連携を取りながら活動を行っております。(2025年8月時点)

高知県では2011年からブータンにおけるGNH (Gross National Happiness) の考え方を参考としつつ、高知県独自の“豊かさ”そのものを表す「GKH (Gross Kochi Happiness)」の活動を産学官民金労言協働で連携し、活動を継続してきました。「GKH」の“豊かさ”とは、経済的に裕福ということだけでなく、心の面や私生活での精神面に満たされること、日々の暮らしの豊かさや人生の生きる豊かさに満たされていること、というもので含まれているのです。

これまでの活動により、高知県の幸福度は、所得や生産高等の経済指標の向上に加え、環境、福祉、コミュニティ機能などの広い意味での生活水準と、それに対する住民の幸福度によって測られるべきという考え方が県民の共通認識になってきつつあり、高知県における真の“豊かさ”を多くの県民が再確認する機会となっています。

そのため、幸福度の調査・分析・研究を通じて、経済の安定と地域コミュニティへの参画の度合いが、人々の主観的幸福度を規定する重要な要素のひとつとなっていることを痛感する中で、少子高齢化による人口減少の影響等による経済・社会の変化を展望すれば、地域経済の活性化だけでなく住民の参画による地域コミュニティ機能の維持・再生とを両立させていくことがより一層求められていることを発見しました。

このような社会のありようや価値観が多様化・変容化していくことを鑑みて、地域経済の発展はもとより、企業、行政機関、教育・研究機関・個人を問わず、環境や次世代も意識した持続的な「Well-being=しあわせ」を各々の立場で向上していく時代が到来していることを実感した私たちは、各人各様の“しあわせ”を希求する個人、団体が集う緩やかなネットワーク「しあわせ推進会議」を2019年に設立することとなったのです。設立以降、しあわ

せ推進会議は、社会全体の“しあわせ”の増進に資する取り組みを、高知から、日本全体へと提案しながら発信を行っております。

「しあわせ推進会議」のコーポレートミッションは、来るべき時代の“しあわせ”を考える機会を設けるとともに、参加メンバーが互いに交流し、意見を交わし、議論や研究を深めることを通じて日本、世界の社会全体の“しあわせ”を増進すること、“しあわせ”を最大化させていくこと、です。

それを実現するために、私たちは、GKH アンケート調査の実施を中核にして、しあわせ交流会の定期的な開催を重視し、幸福度の学術研究、地域コミュニティ機能の維持・再生に取り組むしあわせ推進委員の募集など、世代や組織を超えた横断的ネットワークの拡大とともに、広範な人々のしあわせ要因を継続的に把握しながら、Well-being 時代の先駆けとして活動しています。



## 2. しあわせ推進会議の活動内容について

### (1) 高知県民総幸福度「GKH (Gross Kochi Happiness)」アンケート調査

高知県民総幸福度「GKH」とは、高知県民独自の“豊かさ”そのもの、のことです。ここでいう“豊かさ”とは、経済的に裕福ということだけでなく、心の面や私生活での精神面に満たされること、日々の暮らしの豊かさや人生の生きる豊かさに満たされていること、というものまで含まれています。毎年、私たちが実施している高知県民総幸福度「GKH」アンケートとは、その高知県民独自の“豊かさ”を「見える化」させるためのアンケート調査です。高知県は、一人当たり県民所得が全国でも最下位クラス、客観データから見る限りは経済的には豊かとは言えません。

しかし、都会とは違ったあたたかさ、自然・食の恵みを感じながら、明るく暮らしているというのが、多くの高知県民が持っている実感です。GKH アンケート調査は、そうした他のどこにもない高知らしい豊かさを「見える化」するために、高知での暮らしに対する県民の皆さまの主観的な評価・充足感を把握していこう、という試みなのです。

2012年に第1回アンケートを実施して以降、2025年までに全10回のGKHアンケートを実施して参りました。2019年の第4回目の調査からはWebでのアンケートの回答もできるようになり、高知県内だけではなく、全国にお住いの皆様もご自身の幸福について考えることのできる機会を設けることができています。2025年の第10回目の調査は、アンケート項

目も簡素化されて「あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか」という主観的要素の幸福実感のみを尋ねるアンケートの形式となりましたが、数年に一度は、①健康・福祉、②人とのつながり、③子育て・教育、④働くこと、⑤暮らし、⑥生活環境、⑦文化・地域、⑧安心・安全、⑨住んでいる地域について、⑩高知らしさについて、という10のジャンルについて尋ねる主観＋客観要素の幸福実感の項目を設けて、幸福実感の分野ごとの細かい推移やその地域の活性度合などを観測し続けるように調査と結果の集計、分析まで行っています。

また、このアンケート調査では、自由記述欄も設け、一般市民の「声なき声」を集めるようにもなっていて、アンケート調査によって、高知県民の皆さまが感じる幸福の要因が何なのか、また、幸福度がどのように変化しているのかなどを分析し、その結果を皆様からいただいたご意見やご感想とともにホームページにて公開しています。また、高知県知事、並びに高知県下34市町村の首長、経済団体等、各方面にも分析した結果を一覧にして毎年届けてフィードバックをしています。高知県の皆様の幸福度を更に向上させるための“お手伝い”が、高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査なのです。

## (2) 定例会くしあわせ推進会議&くしあわせ交流会>

一般社団法人くしあわせ推進会議では、設立趣意書にある「くしあわせ」を考える機会を設けるために、定例会としてくしあわせ推進会議>とくしあわせ交流会>を開催しています。そこでは、会員だけではなく、ボランティアである「くしあわせ推進委員」、他団体のメンバーや「GKH」の取り組みに興味ある一般の方のオブザーバーなど、集った参加メンバーが互いに交流し、意見を交わし、くしあわせについての議論や探求を通じて、高知や日本の社会全体の「くしあわせ」の増進を目指しています。

特に、高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査の結果や分析、自由記述欄に書かれたご意見やご感想を基にした議論は大事にしている、そこから見出される次の問題点や課題について解決していくための情報交換・意見交換を重視しています。

①物価高・税金高、②賃金が安い、③仕事がない・会社がない、④医療機関の閉鎖、⑤産科の機関の閉鎖、⑥公共交通機関の脆弱化、⑦老人が集うところがない、⑧学校教育に専門家の投入、⑨少子化、⑩未来に希望が持てない、⑪貧困問題、⑫若者の県外流出、⑬南海トラフ地震、⑭子育ての手助け、⑮孤立化

これらに関して、専門知識や知恵、アイデアやご意見をお持ちの方は、ぜひご参加ください。これまでは社会問題や課題に対してそれぞれが解決に向けて議論や改善活動を行って参りましたが、その結果、連携の取れていない縦割りのようになってしまい対処療法的なやり方を繰り返している上、それぞれが重複する行動の場面が多々あり、ヒト・カネ・モノの無駄にもつながっています。そうしてきた結果、現在に続く本質解決には至っていないのが実状です。各人各様の「くしあわせ」を希求する個人、団体がお集まりいただき、緩やかな横断的ネットワークを構築することで、課題先進県と言われる高知県の体質改善に努め、社

会全体の「しあわせ」の増進に資する活動を定例会から展開しています。



年の一度定例会として開催されるシンポジウムの様子

### (3) しあわせ推進委員

一般社団法人しあわせ推進会議では、設立趣意書に基づき、“しあわせ”を考える機会を設けるとともに、参加メンバーが互いに交流し、意見を交わし、しあわせについての議論や探求を通じて、高知や日本の社会全体の“しあわせ”の増進を目指しています。その活動を応援する会員ではないボランティアが「しあわせ推進委員」です。

しあわせの増進に関する深い関心と理解を有し、しあわせの推進に必要な熱意を有する方に、代表理事が活動の一部を委嘱しています。実際の活動は、高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査の実施の際にご自身の所属している組織や自治会、町内会やご友人の皆様へ声かけや推進をしていただくことがメインの活動でご協力いただいておりますが、その他にも、地域のしあわせ活動の推進・参画、災害時の地域・団体へのボランティア活動、社会問題・課題解決へのサポートなどに各自で取り組んでいただいております。こうして「しあわせ推進委員」が前述した横断的につながったネットワークの構築に一役を担っていただいております。地域のつながりの維持にも貢献していただいております。

「しあわせ推進委員」に選出された方は、しあわせ推進会議の定例会へご出席いただき、高知県民総幸福度「GKH」アンケートについての学びと社会問題・課題解決のための活動の理解を深めていただく中で、しあわせ推進会議と地域、地域と人、の橋渡しをして、私たちでは行き届かない部分に力を貸す役目を担っていただくことを期待しております。幅広い世代にご参画をいただきより多くの「しあわせ推進委員」が集まるように、自薦他薦問わず、皆様の応募をお待ちしております。ご応募いただきました「しあわせ推進委員」の皆様には

しあわせ推進会議からの「委嘱状」を電子データでお送りしております。

#### (4) 高知県版しあわせリーグ

一般社団法人しあわせ推進会議は、志を同じくする高知県下 34 市町村とともに、10 年にわたる高知県民総幸福度「GKH」アンケートの結果を基とし、相互に学び合い、高め合うことを通じて、誰もが幸福を実感できるあたたかい地域社会を手を携えて築いていくことを目指して 2025 年 10 月 3 日、「高知県版しあわせリーグ」を発足しました。

高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査も、2025 年に第 10 回目の調査を実施し、節目を迎えました。これまで延べ 4 万人を超える皆様にアンケートにお答えいただくことができ、「しあわせ・しあわせの理由」や「自由記述欄」にて多数のご意見をいただくことができました。

折しも、先般の第 214 回国会における石破茂首相の所信表明に『私は、国全体の経済成長のみならず、国民一人当たりの GDP の増加と、満足度、幸福度の向上を優先する経済の実現を目標とします。そのために、官民で総合的な「幸福度・満足度」の指標を策定・共有し、一人一人が豊かで幸せな社会の構築を目指します。』とありました。高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査に遅れること約 10 年で、ようやく国の方向性として「幸福度＝しあわせ」が注目されつつある状況であることを実感しました。

そこで、私たちしあわせ推進会議としても、国の動きを捉えつつ「一人一人が豊かで幸せな社会の構築」を目指すために、2025 年にしあわせ推進会議の部会として、「高知県版しあわせリーグ」を立ち上げました。

しあわせ推進会議では、共通する理念を持つこの「幸せリーグ」に入会した後で、高知県下 34 市町村と県の参加による「高知県版しあわせリーグ」を設立しました。ここでは、「幸せリーグ」との連携を大事にしながら、高知県下 34 市町村と県とともに高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査を継続して実施しています。そして、その調査結果や分析から得られたデータや自由記述欄の意見を共有・活用しつつ、高知県下 34 市町村と県が抱えている問題点や課題に対して、これまでは個々でそれぞれに取り組んでいたものを産学官民金労言の英知を結集して解決に取り組んでいます。特に、高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査の分析でわかってきた高知らしい「しあわせ」の要素である「人と人のつながり」の強化・再構築をしていく中で、南海トラフ地震に備えた地域間・広域連携強化を図りたいと考えています。

一般社団法人しあわせ推進会議 詳細はホームページへ

〒780-0822 高知県高知市はりまや町 1-7-7 川村ビル

URL <https://happy-full.life/> TEL 088-856-9222



## 団体・地域コミュニティによる事例② 南国市立たちばな幼稚園「応援団」

### 「GKH」アンケートに答えることから始まったPTAの取組み

南国市立たちばな幼稚園 元PTA会長  
舟越 康浩

#### 1. すべてののはじまりは「GKH」アンケートに答えることから

幸福実感を高めていくためには、意識や考え方・視点や視野が高く広がっていくことが求められ、また自他（自分と他人や地域や社会）との一体感が生まれることで「しあわせ」と実感することができるアンテナのような“感度”も高まっていくのだろうと思います。そのために、私たち一般の人々でも簡単に取組めることは、『高知県民総幸福度「GKH」アンケート調査』に参加をして、私自身にとって「何がしあわせなのか？」という問いかけをし、その答えを探求していく！ということなのだろうと思います。

#### 2. 南国市立たちばな幼稚園「応援団」とは？

2024年4月。高知県南国市にある公立幼稚園で、「応援団」という任意団体が立ち上がりました。それは、南国市で唯一の公立幼稚園を中核にした地域全体で取り組む子育てモデル地域を確立することを目指した団体です。ここでいう地域というのは、その幼稚園周辺に限らず、南国市市議会議員、近隣の自治会や町内会、高知県内外の法人や団体、個人や卒園生（保護者）などを含む地域社会全域を指します。その地域全体で子育てに取り組むことを実行する！という横の連携を生み出す新しい“地域教育モデル”づくりへの取組みが、この「応援団」なのです。

現在は様々な社会問題が表出してきた行政や公立の幼稚園が単体では難しい動きや手順が増えてきました。また保護者を含めたPTA組織も社会環境の変化で担えない補えない部分が増えています。私立ではスピーディーに動いて解決できることであっても、公立では難しく壁も多いのが現状です。公立の園長先生や先生がたと保護者たちが子どものためにやりたくてもできないこと、困っていること、が解決できないままになっていることもあります。それが「教育格差」にもつながっていくと言われており、ゆくゆくは子どもの「幸福度格差」にもつながっていくことなのかもしれません。そこで、子どもの幸福度向上に向けた積極的連携や協力を促し、地元選出議員や自治会・町内会、企業や団体の連携を通してサポートを行い、自治体や幼稚園の目指す理想的な幼児教育を実現していきながら、子どもの幸福度向上を図ってはどうか？という思いから、「子ども」を中核に地域が一丸となって社会問題解決に向けた動きになることを期待する団体「応援団」を設立することとなったのです。

図1：応援団の初企画・初開催の様子（2024年6月13日）



協力 / ミタニ建設工業株式会社様  
日程 / 令和6年6月13日（木）  
会場 / 南国市立たちばな幼稚園 ホール  
内容 / やいろちゃんと子どもたちとの交流（絵本の読み聞かせ・ダンス）

ミタニ建設工業株式会社の社員の皆様



やいろちゃんとのダンスの時間



●株式会社テレビ高知様 放送日：2024年6月13日 URL：https://is.gd/ZRobsm		●株式会社高知放送様 放送日：2024年6月13日 URL：https://is.gd/2ExUOk	
---	---	--	---

### 3. キッカケは「子どもの幸福度調査」から得られた分析結果

一般社団法人しあわせ推進会議では、2021年4月より2年間の期間を設けて、高知大学次世代地域創造センターと土佐経済同友会 GKH 委員会と一緒に「子どもに関する幸福度調査」の共同研究を実施されてきました。

その調査では、高知大学の安全・安心機構の廣瀬淳一教授が、2021年11月～12月にかけて、高知県の市街地及び中山間地域に住む小学校3年生～中学校3年生までの511名を対象に、アンケート調査を実施されたのですが、その調査から、子どもの幸福度が高まっていくためには、①大人たちの積極的・前向きな受容対応（ここでいう「大人たち」とは、保護者や教員だけでなく、「地域の大人」という広義の意味）②子どもたちの好奇心（興味・関心）を高め、多様性を育むためのキッカケを提供する この2つのことが大事であることが結論づけられ、テレビや新聞で報道発表されたのです。

### 4. 南国市立たちばな幼稚園のPTA会長に就任

そのような中、私の子どもが年中児になった2023年。縁あって息子が通う南国市立たちばな幼稚園のPTA会長を私が務めることとなりました。PTA会長に就任したことで、それまではいち保護者で傍観していた頃には全く見えず気づかなかった問題点が見えてくるようになったのです。最大の問題点は「園児数が明らかに減る」という現実でした。

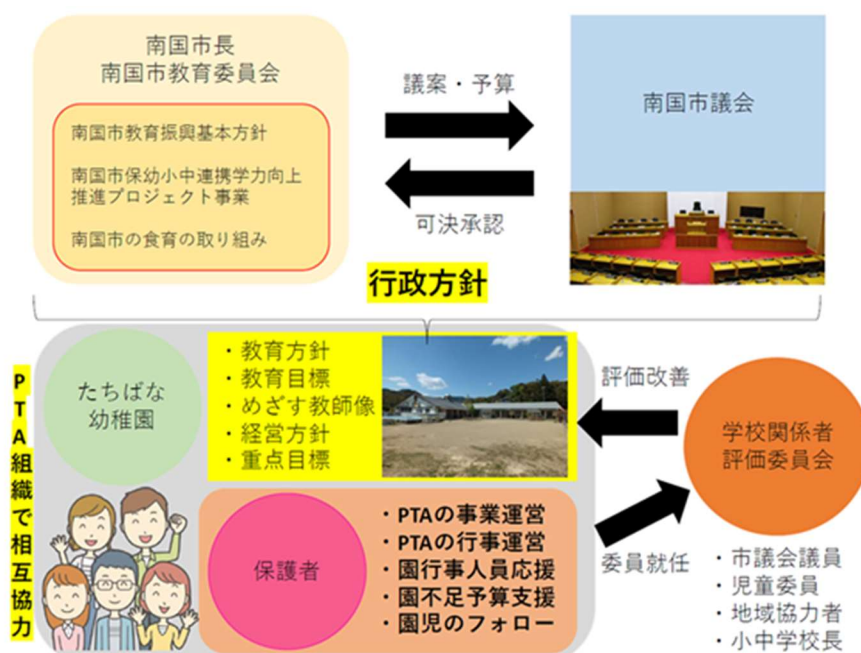
数年前までは、定員いっぱいだったという園児数も、私がPTA会長に就任した当時は定員の半分しかいなくなっていたのです。それもそのはず…南国市は高知県の第二都市であるにもかかわらず、長男の年代の2018年出生数が382名。そこからさらに減って2024年の出生数は280名しか将来の児童がいないのです。（総務省住民基本台帳ベースより）

## 5. 少子化が止まらない未来

この人数を、公立私立の保育園、幼稚園で奪い合っていくわけですから、当然、ひとつの園に所属する園児は減ります。園児が減れば勤める教員も削減になり、先生がひとりひとりの業務負担は増えます。また、私が会長を務めた幼稚園では、園児が減ればPTAの資金減に直結します。するとPTAの行事ができなくなったり、あるいは売上重視になったり、もしくは会費の大幅値上げで保護者の家計負担につながったりもします。さらに、PTA活動に関する人員（保護者）も減ったことで、共働き世帯が増えている現状では保護者たちのPTA活動に対する業務負担、心理負担（ボランティアでここまでやらないといけない？）が大きくなっていってしまうのは必然です。

また、私がPTA会長として職務を務めていく中で強く感じたのは、今の時代、特に先生がた（現場）の負担があまりにも多いのではないかとということでした。園児の対応だけでなく、保護者の対応、さらには今後の教育スケジュール、外部との連絡や受け入れ、研修なども重なるような日々多忙の業務に追われる中で、目標に向けての具体的な計画や「How to」まで先生がたが担う組織体制は厳しい状況だと正直そのときに感じました。

図2：公立幼稚園をめぐる現状の関係図



だからこそ、それをフォローする立場にあって、保護者と先生がたが連携を取っていくPTAという組織が成立し活躍できるはずなのですが、昨今、PTA自体にも様々な問題が起きており、幸いにも私が会長を務めた時期はまだ積極的に関わってくださる保護者が多かったものの、PTAが解体されている園も周りには多く、そうなると、子どもと関わる大人の数が減り、世代間交流も失われ、多様性の機会が無くなり、子どもの幸福度調査の分析結果から導かれたものとは真逆の方向に進んでいる、ということが明確になったのです。

## 6. 「目的」と「目標」を正す -本来は子どもが中核にあるはずだった-

そういう現実と直面していると、「子育て」に関してある仮説が自分の中で出てきました。それは、個々を細かく見ていくあまり、現代社会では、「子ども」「親」「学校」と「地域」とが分断されてしまったのではないかとことです。それぞれをそれぞれに分けて見ていき過ぎるあまり、部分課題解決には成ったとしても、社会全体課題解決には至っていないのではないかと。「彼方立てればこちらが立たぬ」問題や課題の堂々巡りを繰り返しているのではないだろうか？と考えたのです。

きっと本来は「子育て」というものは同心円状にあり、それは樹木の年輪や水面に石を投げ入れたときにできる波紋などのようなもので、年月とともに広がっていく、受け継がれていくようなものがあったのではなからうか？本来の「子どもが中核」という姿に社会構造を戻していくことで、「子育て」の環境と子どもにまつわる社会問題は大きな変化を遂げていくのではないかと私は推察をし、仮説を立てたのでした。

図3：近代の子育てに関する相関関係

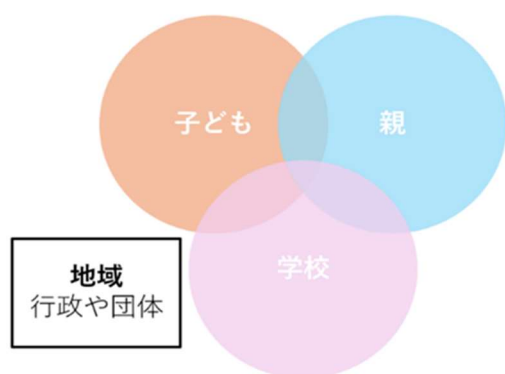
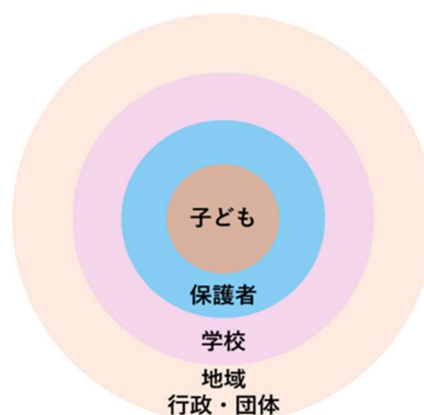


図4：本来の子育てに関する相関関係



今は“個人”を尊重させるような風潮がある影響からか、それぞれの立場の「自分のため」ということを目的にした「教育」が目標になってしまいます。本来「子育て」とは「子どものために」という目的のもと「子ども」の自律が目標となることが理想で、そのために「子ども」が社会の真ん中に在るべきであり、同心円状に①大人たちの積極的・前向きな受容対応（ここでいう「大人たち」とは、保護者や教員だけでなく、「地域の大人」という広義の意味）②子どもたちの好奇心（興味・関心）を高め、多様性を育むためのキッカケを提供することが大事なことなのではないでしょうか？このことを検証してみるために、私もせっかく会長としてのお役目をいただいたのですから、PTA内で行動を起こしてみるようにしました。

## 7. 行動を起こしてみる！喜びが慶びと成っていく地域へ

先ず、PTAの中で「子どものための保護者の座談会&意見交換会」を実施しました。忙しい中、保護者の皆様にお集りいただき、総会のような厳格な場ではなく、意見や情報を気さ

くに話して聴いて交換する場を設けたいと思ったのです。

また、保護者がやりたいこと（大人が主体）、子どもに幼稚園でしてあげたいこと（子どもが主体）などリクエストもその日に受け付けました。その意見交換会の中で【南国市立たちばな幼稚園は、自然に囲まれた落ち着いた環境の中で、子どもたちはたくさんの体験をしながらのびのびと遊ぶことができ、先生がたはひとり一人の園児に寄り添って意思を尊重し、よく目をかけてくれている場所である】というのが、多くの保護者が持っている実感であることがわかりました。園の教育目標は、『“わくわく” “のびのび” “すくすく” たちばなの子—心豊かでたくましい子どもの育成—』が掲げられているのですが、子どもたちファーストで、先生がたは子どもたちの興味・関心を第一に動いてくださり、自発的に動くことをサポートしてくださっています。

そのため、子どもたちは大人社会でいうところの「P-D-C-A」サイクルの思考ができており、やってみたらどうなるか？それを見直して次にどうつなげていくのか、まで考えて周りとの協調しながら取り組んでいける子どもにたった3年間で成長していつているのです。それに対し園を支えているPTA自体には「時代に合わせる必要があるのでは？」という課題が明確になりつつも、園児が減っていく時代であることを保護者それぞれが受け止めており、子どもの環境のためにも『長く続くPTA組織』を模索して検討する必要があることを保護者同士で認識する機会となりました。有難いことに、保護者から「PTAは“子どものためにある組織”」という声があり、「子どもが中核」という意識が園の保護者のみなさんの根底にはあることを確認することができました。

次に、南国市立たちばな幼稚園のPTAが「時代に合わせながら長く続いていく手段や方法」を調査するために、PTA会員全員にご協力をいただき「何がみんなのしあわせにつながるのか」という独自のアンケート調査を実施しました。お子様によっては1日の起きている時間のほぼ半分を過ごす幼稚園で、我が子がよりよい園生活を送るために組織されているのがPTAであり、PTAの活動に参画と協力していただくことが、そのまま我が子に反映されて園生活に影響があることを一緒に考えてもらう、というのがこの調査の試みでした。アンケート調査によって、子どものために保護者が全員力を合わせて、先生がたと連携し長く維持、もしくは継続できているために、会員への情報開示の重要性、PTA活動の保護者負担を減らすための組織変更、行事の見直し、などPTA組織の見直しへ大きな後押しとなりました。

これらの一連の結果を受けて、先生がたや保護者の負担を増やさないためにも、園の中からではない第三者組織があるといいのでは？と思うようになり、園長先生に相談をし、意見をいただきながら「サポーターをつくっていく！」という未来の姿を持って「たちばな幼稚園応援団の設立提言書」をまとめていき、その提言書を手にも、まずは南国市立たちばな幼稚園の園長、並びに南国市教育委員会の教育長にご理解と了承をいただきました。

図5：応援団のチーム図

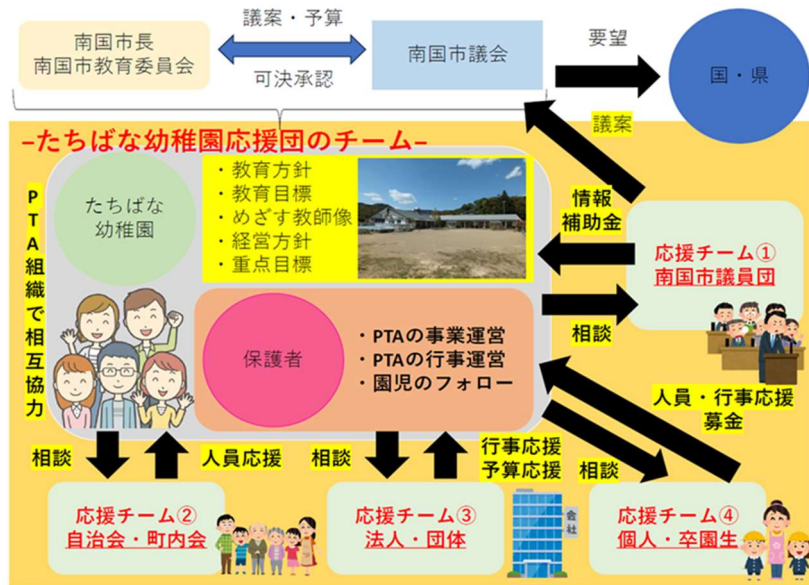


図6：専門学校の協力を得て開催した絞りクッキーづくり

- 協力 / 学校法人龍馬学園 龍馬情報ビジネス&フード専門学校 製菓製パン学科
- 日程 / 令和6年12月18日（水）
- 会場 / 南国市立たちばな幼稚園 ホール
- 内容 / 普段目にしていない材料がお菓子に成っていく過程を学ぶ調理学習の体験

製菓製パン学科の先生の皆様3名とマスコミの皆様



龍馬学園の先生方と保護者が園児と交流



●株式会社高知放送様  
放送日：2024年12月18日  
URL：https://is.gd/b2K71Y



●高知さんさんテレビ株式会社様  
放送日：2024年12月18日  
URL：https://is.gd/SsmziQ



8. 「子どもの幸福度調査」を「応援団」という形で社会実装をしてみたら

子どもの幸福度調査から分析されたこと、①大人たちの積極的・前向きな受容対応（ここでいう「大人たち」とは、保護者や教員だけでなく、「地域の大人」という広義の意味）②子どもたちの好奇心（興味・関心）を高め、多様性を育むためのキッカケを提供する、この2つのことを意識しながら「応援団」という形で社会実装をしてみたところ、「子どもが中核」という姿に社会構造を意識的に戻していくことで、「子ども」「親」「学校」「地域」が一体となった未来に開けた連携が取れていくことができ、それぞれにベネフィットを含んでいて、喜びが慶びと成っていく団体へと進化したように思います。

図7：災害時地域住民との連携を兼ねた防災体験学習と炊き出し

協力 / 株式会社かね岩海苔様  
 日程 / 令和6年9月5日（木）  
 会場 / 南国市立たちばな幼稚園 園庭  
 内容 / 防災体験と炊き出し（お釜で炊飯）の練習を通じた地域住民との交流

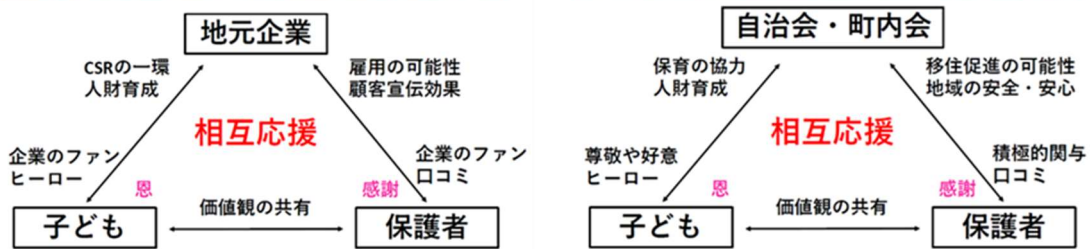


その影響もあってか、2024 年度末に南国市立たちばな幼稚園が保護者に対して実施したアンケートでは、「幼稚園に行くのを楽しみにしている」「遊びを作り出す楽しさを味わい園生活を楽しんでいる」という2つの評価項目が、前年度対比 18.3%もアップしたという結果が出たという報告をいただいております。もちろん、先生がたの日々の努力の賜物とのおかげさまではございますが、子どもたちにとって「豊かな体験」と「意欲的に取り組む姿勢」が育っていることが実感されていて、ここで子どもの幸福度調査の分析結果が社会実装されて、さらなる証明がなされたといえるのではないのでしょうか。

私個人としては現在の日本社会において「幼児教育」がいかに重要か、「応援団」を通して痛感しました。より年齢の若い段階で、地域の資源（人・モノ・職）と接し、幼児がそれらに深く関わることで、視野を広く多様性に広げることができ、地域に根付く“人財”の育成にもつながっていくこと。幼児の「興味・関心」を育む機会を生むことで世代を超えた交流から、広い視野を養い、将来を担う地域の子どもの自律心を育み、“幸福度”と“人財価値”を高めることができること。ここに国や県や市町村は支援策を講じることで、少子化の現在に対しソフト面の子育て支援として大変有益なのではないか？と感じます。

未来に戻ってくる**教育**を...

未来に戻ってくる**地域**を...



早い年齢で、企業を認知して、地域の誇りと化す教育へ 早い年齢で、地域の情報を知って、戻ってきたい地域へ

●南国市立たちばな幼稚園 ※見学希望は大歓迎です！事前に TEL をください。  
 〒783-0064 高知県南国市宍崎 57-3 TEL : 088-862-1212  
 ●たちばな幼稚園「応援団」の問い合わせ→後援団体 一般社団法人しあわせ推進会議  
 〒780-0822 高知県高知市はりまや町 1-7-7 川村ビル TEL : 088-856-9222

## あとがき

「よい行いも悪い行いも、次の世代に還ってくる」という言葉に触れたことで、私たちは今の生き方を見直す必要があると感じています。そして、その中核に「しあわせ（これからの時代は“Well-being”と呼ばれる）」価値観を据えるべきだと考えています。

私は1964年に高知県香美市香北町で生まれ、学生時代には郷土への誇りはなく、むしろ「所得や進学率が低い県」というネガティブな印象を抱いていました。だから進学を機に県外へ出ていき、そのまま東京で就職し、名古屋や岡山での勤務を経て県外で過ごしていましたが、父の介護のために29年ぶりに高知へリターンで帰郷しました。転機となったのは、営業の仕事を通じて、今の土佐経済同友会 特別幹事の木村祐二氏と出会い、「土佐経済同友会」や「GKH (Gross Kochi Happiness)」の理念に触れたことでした。経済団体の存在すら知らなかった私は、GKH委員会に参加し、高知の中小企業経営者たちの地元愛と誇りともっとよくしていきたい！という気概に感銘を受けました。彼らの姿から「幸福実感」の高さを感じ、高知への印象も大きく変化していったのです。

GKH アンケート活動では、営業職を活かして積極的に調査票を配布し、草の根的な活動を続け、全10回のうち、最初を除く9回のアンケート調査に協力をしてきました。毎年「自分はどれだけしあわせか？」と問い続ける中で、私自身の生き方も変化していきました。地域活動やボランティアに積極的に参加し、日常の小さな行動にも配慮するようになりました。

例えば、以前は見ても見ぬふりをしていた倒れた自転車やゴミも、今では「誰かのしあわせにつながるかもしれない」と考え、率先して行動するようになりました。「忙しいから」という言い訳も「本当にそんなに急ぐ必要があるのか？」と問い直すようになり、自分だけでなく周囲のしあわせにも目を向けるようになりました。

仕事面でも、「お客様のしあわせ」につながらない商品は売らないという信念を持ち、売上よりも信頼関係を重視しています。その結果、顧客との関係性が深まり、会社も持続可能な経営へとシフトしました。

今では、「高知の中小企業を元気にしたい」「若者が高知で働いてよかったと思える社会をつくりたい」という想いが、私の行動指針となっています。かつて高知に誇りを持てなかった私が、自然や人とのふれあいを通じて「高知の豊かさ」を再認識し、それを次世代に継承したいと願うようになりました。

若者が県外に出ていったとしても、いつか「高知の豊かさ」を思い出し、戻ってきたくなくなったときには、受け入れることのできる体制が整っていることが今後の高知県の理想になるでしょう。その受け皿が GKH の理念を中核に据えた幸福度の高い社会や地域や企業であ

れば、なお良いと考えています。

最後に、この「高知県幸福白書」が読者の心に灯をともし、「しあわせ」が自分自身の行動の価値観の軸に置かれ、次の世代の自分の子や孫たちに大好きで誇りに思える魅力あふれる「高知の豊かさ」を遺すために、また高知だけではなく日本全国のそれぞれに息づく地域の魅力や豊かさを遺していくために、日本だけでなく世界が平和であり続けることに多くの人たちに活用され続けていきますことを心から期待し、願っています。

土佐経済同友会 GKH 委員会 副委員長  
かくしんフィナンシャルパートナーズ株式会社  
フィナンシャルプランナー CFP  
久保 雄一郎

## 付 表

### GKH アンケート調査項目

最初にあなたは普段どの程度幸福だと感じていますか？

#### 人生満足度

1. ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い。
2. 私の人生は、とても素晴らしい状態だ。
3. 私は自分の人生に満足している。
4. 私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた。
5. もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう。

#### I 健康や人とのつながり

1. いざという時に頼れる人が身近にいると感じますか。
2. 家族とのだんらんがあると感じますか。
3. 心身ともに健康的な生活を送ることができていると感じますか。
4. あなたは、家庭や職場、学校、地域などで、自分の役割があったり、自分の居場所があったりすると感じますか。
5. 身近に信頼できる病院があり、気軽に相談できると感じますか。

#### II 子育て・教育

1. 子どもたちが安心して生活できていると感じますか(通学、遊びの場、学校を含む)。
2. お住まいの地域では子育ての環境が充実していると感じますか。
3. 子どもたちが、社会で生活してゆく上で、必要な知識や技能、社会性、体力などを総合的に身に着けていると感じますか。

#### III 働くこと

1. あなたは、経済的に困らない生活を送ることができていると感じますか。
2. あなたの生活水準はどの程度だと感じていますか(とても貧しい1→最も豊か5)。
3. あなたは、精神的に余裕のある生活を送ることが出来ていると感じますか。
4. 仕事(専業主婦にとっての家事を含む)と生活とのバランスが取れていると感じますか。
5. 仕事(専業主婦にとっての家事を含む)にやりがいや充実感を感じますか。
6. 通勤、通学は苦にならない程度の時間だと感じますか。
7. 会社でのコミュニケーション、チームワークが良いと感じますか。
8. 所属している組織に愛着がありますか。
9. 所属している組織に憧れる先輩、上司がどのくらいいますか(全くいない1→全員そうさ5)。

10. 所属している組織には多様性（性別、年齢、障がい者、外国人などで障壁等が無いこと）を受け入れる風土あると感じますか。

#### **IV 生活環境**

1. 自由になる時間が充分とれていると感じますか。
2. お住まいの地域は暮らしやすい生活環境であると感じますか。
3. お住いの地域では、生活する上での不快さ（悪臭、騒音、ポイ捨て、ゴミ屋敷などを含む）が無いと感じますか。
4. お住いの地域では、困っている人を見かけたときに、声をかけたり協力したりする雰囲気があると感じますか。

#### **V 文化や地域**

1. 地域に興味・関心がある活動や行事があると感じますか。
2. お住いの地域に親身になって相談にのってくれる人がいると感じますか。
3. お住まいの地域に愛着や誇りを感じますか。
4. あなたは、自分の余暇の過ごし方に満足していると感じますか。
5. お住まいの地域は居心地が良いですか。

#### **VI 安心や安全**

1. 日常生活において、治安が守られていると感じますか。
2. 災害（地震、火災、風水害）に対する備えは充分だと感じますか。
3. ウイルス感染症に対する備えは充分だと感じますか。
4. 日頃から近隣の方と交流ができていると感じますか。
5. 昼夜を問わず女性が安心して外出できると感じますか。

#### **VII お住まいの都道府県**

1. 身近に（気軽に）自然に接する場所（海、川、山）があると感じますか。
2. 仕事や学校以外での知人や仲間がいると感じますか。
3. 他の都道府県から人が訪れたい魅力ある場所だと感じますか。
4. あなたは（お住まいの都道府県）で暮らして幸せだと感じますか。
5. あなたは（お住まいの都道府県）を好きだと感じますか。

## 自由記述回答内容「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ります。
- 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こと、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

## 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。

## 報告書・冊子のダウンロード

以下のサイトリンクから PDF ファイルがダウンロードできます。

### 一般社団法人しあわせ推進会議

<https://happy-full.life/>

#### 「GKH アンケート」について

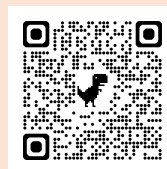
<https://happy-full.life/info/list.php?hdnCat=1300>



### 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

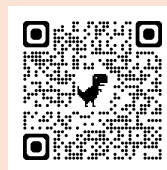
一般社団法人しあわせ推進会議

<https://happy-full.life/download/?t=LD&id=573&fid=418>



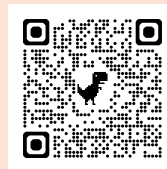
### 高知県の「子どもの幸福度」から考える未来社会 調査研究報告書

<https://happy-full.life/download/?t=LD&id=574&fid=415>



### 「高知県民の感じる幸せ」

<https://happy-full.life/download/?t=LD&id=574&fid=414>



### ●GKH の一次データの活用にご関心のある皆様へ●

一般社団法人しあわせ推進会議では、請求申請をいただいた場合に、学術研究等を目的として GKH（高知県民総幸福度）アンケート調査の一次データをご提供しております。ご利用・ご活用されたい場合、一般社団法人しあわせ推進会議までご連絡をよろしくお願いいたします。

<お問い合わせ先>

一般社団法人しあわせ推進会議 事務局

〒780-0822 高知県高知市はりまや町 1-7-7 川村ビル

URL <https://happy-full.life/> TEL 088-856-9222

## 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.
- Hirose, J. (2024) "How do question-answer exchanges among generations matter for children's happiness?", *PLoS ONE* 19(6)  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303523>
- 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
- 一般社団法人しあわせ推進会議『「GKH アンケート」について』  
<https://happy-full.life/info/list.php?hdcCat=1300>
- 一般社団法人しあわせ推進会議『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』  
<https://happy-full.life/download/?t=LD&id=574&fid=415>
- 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
- 熊本県(2022) 「令和4年度県民総幸福量(AKH)に関する調査結果について」
- 桑野隆司(2018) 『社員幸福度』クロスメディア・パブリッシング  
<https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/attachment/199019.pdf>
- 公益財団法人荒川区自治総合研究所(2022) 「荒川区民総幸福度(GAH)に関する研究プロジェクト第二次中間報告書」  
[http://rilac.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2015/08/Rilac\\_GAH\\_report\\_02.pdf](http://rilac.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2015/08/Rilac_GAH_report_02.pdf)
- 坂本 正(2022) 「熊本の幸福量最大化への挑戦：日本の自治体による幸福度政策と熊本のAKH」産業経営研究、Vol.41、pp.1-26

- ・ 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
- ・ 田淵恵・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
- ・ 特別区長会調査研究機構 (2020)「自尊感情とレジリエンスの向上に着目した、育児期女性に対する支援体制構築に向けての基礎研究」『調査研究報告書』  
<https://www.tokyo23-kuchokai-kiko.jp/report/docs/9cbd7b7e52729461ea54ab31e04a608f79502156.pdf>
- ・ 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>
- ・ 土佐経済同友会 (2022)『高知県民総幸福度 GKH を中核とした社会づくり「世界一の幸福探求地・高知」土佐的循環型・共生社会の実現～しあわせの国創りは土佐の山間よりいずる』
- ・ 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](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-28.html)  
<http://tosadoyukai.com/wp-content/uploads/2022/02/c6288bb547cad5f433a1596304cfc906-1.pdf>
- ・ 前野隆司 (2013)『幸せのメカニズム：実践・幸福学入門』、講談社現代新書
- ・ 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
- ・ 前野隆司・前野マドカ (2022)『ウェルビーイング』日経文庫
- ・ 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

高知県幸福白書

—新しい高知の未来：「高知県版ウェルビーイング」社会の実現に向けて—

令和7年（2025年）10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

〒780-0822 高知県高知市はりまや町1-7-7 川村ビル 6階  
TEL：088-856-9222



