

## ABSTRACT

This article outlines a research committee's investigation into well-being among workers in the civil engineering industry. Based on interviews and a 10,000-person survey, the study analyzed satisfaction across job types, age, gender, and other attributes. It found that values prioritized by individuals—such as social contribution, personal growth, relationships, and working conditions—are linked to differences in happiness and fulfillment. The article reports part of the findings and the progress of the study. Further surveys and practical proposals are planned.

表1 アンケートの設問とP項目一覧

設問	回答方法
P項目(31項目)の重要度	選択式(5段階)
N項目(27項目)の影響度	選択式(5段階)
仕事に対する満足度	選択式(7段階)
土木業界に対する幼少期からの親しみ	あり／なし
学生時代に土木について専門的に学んだ	はい／いいえ
自ら土木を進路選択した	はい／いいえ
土木業界に対する愛着度	選択式(5段階)
eNPS	選択式(11段階)
主観的幸福感尺度	選択式(7段階)
基本属性	性別、年齢、業種、職位、組織規模、転職回数、など
P項目一覧	

P01	スキルを身に付けることができる
P02	勤務地
P03	効率の良い働き方ができる
P04	挑戦的に仕事ができる
P05	チームプレイができる
P06	規模の大きいプロジェクトに関わる
P07	給与や福利厚生
P08	裁量がある
P09	クリエイティブな仕事ができる
P10	仕事上の良好な人間関係
P11	やりたい仕事ができる
P12	満足できるワークライフバランス
P13	新しい技術や先端技術に接すること
P14	仕事での活発なコミュニケーション
P15	自分の価値を発揮できる
P16	自身の健康状態が良好
P17	仕事を通して人脈が広がる
P18	愛着がもてる組織で働く
P19	自身の仕事の成果が目に見えて後世に残る
P20	成長のために厳しい環境に身を置くこと
P21	業界内の後進の育成や教育、指導を行うこと
P22	社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある
P23	土木業界が社会的に安定している
P24	土木に対して世間が良いイメージを持っている
P25	顧客や社外から評価される
P26	仕事を通して視野が広がる
P27	達成感（目標達成で得られる満足感）がある
P28	組織内で正当に評価される
P29	人として成長できる環境がある
P30	キャリアビジョン／キャリアの目標が描いている
P31	海外で仕事をする機会がある

## 特徴は最初の質的調査

活動は5段階からなり(図1)、現在は3段階目の途中である。アンケートの前にインタビューを実施し、その結果をアンケートに反映した点がこの小委員会活動の大きな特徴の一つといえる。

う四字熟語やことわざがあるように、「考え方は人それぞれ」という社会通念が日本には古くからある。ウエルビービング——どういう状態(being)が自分にとつて良い(well)のか——は、まさに人それぞれである。

土木学会建設マネジメント委員会の「土木業界におけるウエルビービング調査研究小委員会」(以下、小委員会)では、その名のとおり、土木業界で働く人々のウエルビービングを研究対象としている。今回、本誌で小委員会の活動を紹介する機会をいただいたので、これまでの活動内容や一部の検討結果をご報告したい。

さて、個人の状態を表す抽象的概念であるウエルビービングと、多様性を意味するダイバーシ

## 十人十色のウェルビーアイデイ？ ウェルビーイングのダイヤモンド

ティを組み合わせた本稿のタイトルは少し曖昧で、違和感を抱く人も多いかも知れない。それこそ「十人十色のウエルビーリング」のほうがしつくりくるかも知れない。ただ、これは私だけかも知れないが、十人十色のような言葉は、違ひがあるという事実を半分無意識に受け入れるという印象があるのに対し、ダイバーシティという言葉が社会活動の文脈の中で用いられるときは、集団や組織に含まれる人々には多様性があり、それをしつかり認識し、そして尊重するという意味合いを持つようになる。そのため、横文字が多いというご指摘を受けそうだが、あえてこの表現とした。

## 業界の外ではなく 中のウェルビーイングは?

小委員会設立のきっかけはさつと触れるにとどめたい。というのも、建設マネジメント委員会に長く関わってきた当社職員が退職間際に発した名、その他の組織3名)に実施した。抽出した語りは1768文(ポジティブ944、ネガティブ518、ニュートラル306)にのまつた。

名、その他の組織3名)に実施した。抽出した語りは1768文(ポジティブ944、ネガティブ518、ニュートラル306)にのぼった。

## 1万人アンケート!

次に、K-J法という手法を参考にして各3分類に属する語りを同類項でカテゴライズしていく。例えばポジティブでは、「目の前の辛い仕事が、次のキャリアステップのためのものだと思える」「若い時に失敗して立ち上がりしていく経験がおもしろい人生につながる」などの語りを〈逆境〉といふカテゴリーに、「仕事量が多くても自分の思うようにできると楽しい」「顧客と直接やりとりし、仕事の方針をコントロールできる立場」などの語りを〈自己裁量〉に、といった具合である。

## 1万人アンケート!

インタビュー調査 (質的調査)	土木業界で働く人々が実際に経験した業務中のウェルビーイングな体験を抽出
アンケート調査 (量的調査)	ウェルビーイングに影響を及ぼす項目のほか、幸福度や仕事の満足度などを調査
アンケート結果 の評価・分析	因子分析や重回帰分析、クラスター分析などにより土木従事者の価値観や業界の課題を把握
追加インタビュー 調査 (追加質的調査)	一部のアンケート回答者に追加インタビューを実施し、着目する価値観や課題を深掘り
マネジメント 手法の提案	ウェルビーイングの変化を把握できるように、追跡調査のしやすいマネジメント手法を検討

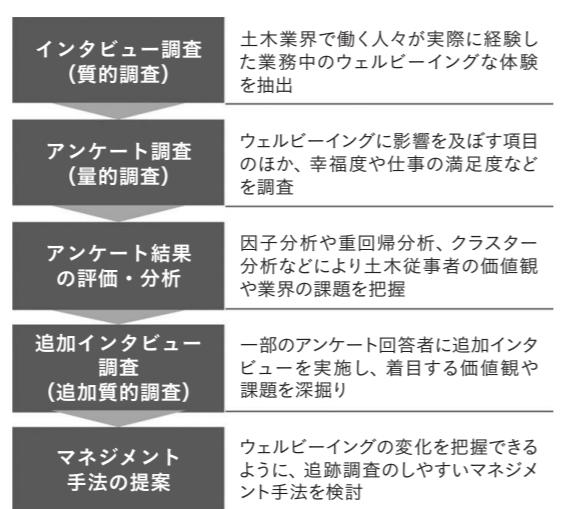


図1 小委員会の活動の流れ

その後は、例えば年齢や職種で比較してウェルビーイングが低い集団があれば、何らかの施策を提案し、それが業界の魅力につながり、ひいては喫緊の課題である扱い手不足にも貢献できたらとう程度のストーリーを描いて、それに賛同してくれた人たちと2024年6月に小委員会をスタートさせた（2026年5月終了予定）。以上の経緯で明確なゴールを設げずに始まつた小委員会だが、この1年半、活発に活動してきたようと思う。

「建マネにもっと貢献するようにな」という一言が発端だからである。そこから当社内で新規研究小委員会のテーマを検討している中で「ウエルビービング」が候補に挙がり、いろいろと調べてみると、建設業界で扱われる「ウエルビービング」は、「建設業で豊かな暮らしを実現し、人々のウエルビービングを向上する」といった外向けのものとして登場することが多かつた。それでは業界の「中」

幸良淳志 正会員 (株)大林組土木本部 営業企画第一部 課長 土木業界におけるウェルビーアイング調査研究小委員会 委員

–What we learned from a survey on the well-being of people working in the civil engineering industry



**KORA Atsushi**  
1985年生まれ、奈  
学院工学研究科修  
了。3年間の現場勤  
務。2023年4月よ

**KORA Atsushi**  
1985年生まれ、奈良県出身。京都大学工学部卒、同大学院工学研究科修士課程修了。2010年(株)大林組入社。3年間の現場勤務の後、常設部門と2度の出向を経験。2023年4月より現部署に所属。



説明変数(因子)	社会貢献重視		自己成長重視		対人関係重視		労働条件重視	
目的変数	満足感	幸福感	満足感	幸福感	満足感	幸福感	満足感	幸福感
女性 × 20代以下	—	—	—	—	負 5%以下	—	負 1%以下	—
男性 × 20代以下	—	—	正 1%以下	正 5%以下	正 1%以下	正 1%以下	負 1%以下	—
男性 × 40代	正 1%以下	正 1%以下	—	—	正 1%以下	正 1%以下	負 1%以下	負 1%以下

- 表中の数値%は有意水準を表す。
- 有意水準が5%以下は「統計的に有意」、1%以下は「統計的に非常に有意」となる。
- 有意水準が5%より大きい（統計的に有意ではない）ものは“—”で表示している。

図2 重回帰分析の一例



前列左から：浜田紗織氏（ワーク・ライフバランス、小委員会委員・FU小委員会委員）、佐々木嘉仁氏（大林組、小委員会委員長）、島田由香氏（YeeY、日本ウェルビーイング推進協議会）、後列左から：國枝将大氏（Meaningful Design House、小委員会委員）、門馬真帆氏（アイ・エス・エス）、中島裕樹氏（大成建設、小委員会委員）、東香織氏（KSK）

写真1 研究討論会登壇者

分析の話は終わりにして、そこで、2025年9月の土木学会全国大会で同じ建設マネジメント委員会の働き方改革フォローアップ小委員会と共に催した研究討論会にも触れておく。研究討論会では、「明日誰かに伝えたい『ウェルビーイングな土木業界のためにできること』」をテーマに掲げ、登壇者の方々から体験談を基にさまざまな話題を提供いただいた。聴講者は200人を超えて、改めてウェルビーイングが関心の高いテーマだと感じた。

ウェルビーイングの専門家である島田氏（写真1）からは、自分の内面にしっかりと目を向け、まずは自分を認めること、そして何が自分のウェルビーイングを高めるのか、逆に下げるのかを把握

分析の話は終わりにして、そこで、2025年

9月の土木学会全国大会で同じ建設マネジメント委員会の働き方改革フォローアップ小委員会と共に催した研究討論会にも触れておく。研究討論会では、「明日誰かに伝えたい『ウェルビーイングな土木業界のためにできること』」をテーマに掲げ、登壇者の方々から体験談を基にさまざまな話題を提供いただいた。聴講者は200人を超えて、改めてウェルビーイングが関心の高いテーマだと感じた。

分析の話は終わりにして、そこで、2025年9月の土木学会全国大会で同じ建設マネジメント委員会の働き方改革フォローアップ小委員会と共に催した研究討論会にも触れておく。研究討論会では、「明日誰かに伝えたい『ウェルビーイングな土木業界のためにできること』」をテーマに掲げ、登壇者の方々から体験談を基にさまざまな話題を提供いただいた。聴講者は200人を超えて、改めてウェルビーイングが関心の高いテーマだと感じた。

アンケートは主に土木学会と業界団体を通じて2025年4～5月にかけて配布し、なんと1万0058名の方から有効回答を得ることができた。回答者の基本属性は表2のとおりである。

### 環境が異なれば感じ方は異なる

現在進行中の分析事例として一つ取り上げる。

まず、回答の背後にある潜在的に共通する考え方を明らかにするために、全回答者のP項目の回答結果に対して探索的因子分析を実施し、因子の解釈可能性も考慮した上で、P項目を4因子に整理した。それぞれの因子に含まれるP項目から表3のように命名、解釈した。これはつまり、価値観のグルーピングのような作業である。

次に、4因子を説明変数、職務満足度（以下、満

足感）と主観的幸福感尺度（以下、幸福感）を目的変数として重回帰分析を行った。重回帰分析とは、説明変数が目的変数に与える影響（正負の相関とその影響度）を調べるものである。性別×年齢別で整理した結果の一部を図2に示す。図中の正負は因子と満足感・幸福感との相関を表しており、正負はそれぞれ、その因子を重視する人が、今の土木業界の中で満足感・幸福感を得られやすい／得られにくい傾向があることを示唆する。

この結果からは次のようなことがうかがえる。自己成長を重視する若年層の男性と、社会貢献を重視する壮年層の男性は、ともに現状の職務に満足し幸福感も高い傾向にあるが、逆の組み合わせでは有意な相関は見られない。これは、経験とともに重視する価値観が変化することを示している可能性がある。次に、対人関係を重視する場合、幅広い世代の男性は満足感が高い傾向にある一方で、若年層の女性では逆に低くなる傾向がある。

これは、対人関係を重視する若年層の女性にとつて、男性社会の構造から脱し切れていない土木業界では、まだまだ本音のコミュニケーションが取りづらい状況があることを示しているのかもしれない。さらに、男女問わず労働条件を重視する層は因子と満足感・幸福感との相関を表しており、正負はそれぞれ、その因子を重視する人が、今の土木業界の中で満足感・幸福感を得られやすい／得られにくい傾向があることを示唆する。

この結果からは次のようなことがうかがえる。自己成長を重視する若年層の男性と、社会貢献を重視する壮年層の男性は、ともに現状の職務に満足し幸福感も高い傾向にあるが、逆の組み合わせでは有意な相関は見られない。これは、経験とともに重視する価値観が変化することを示している可能性がある。次に、対人関係を重視する場合、幅広い世代の男性は満足感が高い傾向にある一方で、若年層の女性では逆に低くなる傾向がある。

### ウェルビーイングは「訓練」 まずは自分から

し、それを周囲にも理解してもらうことの大切さが説かれ、「ウェルビーイングは訓練である」というお話とともに、ファイードフォワードやGood & Newといった実践的なアドバイスもあった（図3）。慣れていない人にとっては恥ずかしく感じるかもしれないが、まずは自分からそれらを実践し、周りを巻き込んでいけば、自分の、そしてみんなのウェルビーイングが高まっていくはずだ。

最後に、建設マネジメントを学ぶために米国へ留学した小委員会メンバーから聞いた話を紹介して終わりたい。大学でFlourishingというウェルビーイングに関する講義を受け、自分の感情を「Name（名付ける）、Tame（飼いならす）、Re-frame（再構築する）」するスキルの高め方を習った。

たそうである。これはまさに「ウェルビーイングは訓練である」と同じだ。また、講義の合間に、心の中で「I am at peace」を唱えながら深呼吸をする瞑想の時間がたびたび挿まれたのだが、「I am at peace」、そして「Everyone is at peace」—皆さんの職場でも試してみてはいかがだろうか。

回帰分析は相関を明らかにするための手法であつて因果関係を説明するものではないため、今後は追加インタビューなどによりデータ分析の隙間を補完・補強し、より根拠のあるものにしていく必要がある。

感謝：本研究の調査にご協力いただいた皆さんにこの場をお借りし深く感謝申し上げます。（詳細な分析内容や結果は、論文や小委員会ウェブサイトなどで今後発表していく予定です）

QRコード

図3 研究討論会のグラフィックレコード（グラレコは討論会の動画とともに小委員会ウェブサイトに掲載）（作：シミ（イラストレーター／漫画家））

量がある」という具体的な形に改め、次に示す項目はあなたが幸福に仕事をするためにどの程度重要と考えますか？」を教示文として、「1.全く重要ではない」～「5.非常に重要である」の5件法で回答を求めた。紙幅の都合でネガティブな側面に関する項目（N項目）には触れないが、このよう手の実体験が基になっている（ニュートラルはアンケートに使用せず）。アンケートではその他に回答者の基本属性やウェルビーイングに関する設問（主観的幸福感尺度、職務満足度、土木業界への愛着）などを用意した（表1）。

アンケートは主に土木学会と業界団体を通じて2025年4～5月にかけて配布し、なんと1万0058名の方から有効回答を得ることができた。回答者の基本属性は表2のとおりである。

回答者の基本属性 (N=10,058)	
基本属性	n (%)
性別	女性 935 (9.3%) 男性 8,977 (89.3%) 答えない 146 (1.5%)
年齢	20代以下 1,800 (17.9%) 30代 2,003 (19.9%) 40代 2,215 (22.0%) 50代 3,094 (30.8%) 60代以上 946 (9.4%)
業種	地方公共団体 2,917 (29.0%) 官庁・独立行政法人 675 (6.7%) 建設コンサルタント 787 (7.8%) 建設会社 (ゼネコン) 3,498 (34.8%) 建設会社 (専門工事業) 746 (7.4%) その他 1,435 (14.3%)
職位	非役職者 3,009 (29.9%) 主任・係長クラス 3,120 (31.0%) 課長クラス 2,381 (23.7%) 部長クラス以上 1,333 (13.3%) その他 215 (2.1%)

因子	命名	解釈	含まれるP項目
1	社会貢献重視	社会への貢献を通じて、社会とのつながりやキャリアの充実を志向する外向きの価値観	17～19, 21～27, 29,30
2	自己成長重視	最先端で挑戦的な仕事に取り組み、それによって自身が成長することを重視する内向きの価値観	9,11,13, 15
3	対人関係重視	職場内の円滑なコミュニケーションや良好な人間関係を重視する価値観	5,10,14
4	労働条件重視	働きやすさや健康、待遇の良さなど、仕事と生活のバランスを重視する価値観	2,3,7, 12,16