

土木学会 建設マネジメント委員会

土木業界におけるウェルビーイング調査研究小委員会

(第2種 研究小委員会)

小委員会企画趣旨・活動(案)
ご説明資料

2024/7/5 第一回小委員会

土木学会 建設マネジメント委員会
土木業界におけるウェルビーイング調査研究小委員会（第2種研究小委員会）

委員名簿

2024/7/5時点

委員会内役職	氏名	所属・役職
小委員長	佐々木 嘉仁	(株)大林組 土木本部 本部長
委員	井口 雄太	(株)大林組 技術本部 技術研究所 都市環境技術部 副課長
	柿崎 赴	(株)新庄碎石工業所 取締役管理部長
	木村 恭子	日本工営(株) 基盤技術事業本部 地球環境事業部 サステナビリティデザイン室 課長補佐
	国枝 将大	Meaningful Design House / Strategic Designer
	柴田 芳雄	国土交通省 大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
	条谷 貴志	(株)兵庫土木サポート 代表取締役
	中島 裕樹	大成建設(株) 土木本部 土木企画部 企画室 主任
	中山 かおり	清水建設(株) 土木営業本部 営業部 部長
	浜田 紗織	(株)ワーク・ライフバランス 取締役
	福田 悠太	日本工営(株) 基盤技術事業本部 地球環境事業部 環境部 課長
	松永 昭吾	(株)インフラ・ラボ 代表取締役
	茂木 哲一	(株)長大 環境事業部 社会環境2部 部長代理
委員 (兼 事務局)	幸良 淳志	(株)大林組 土木本部 営業企画第一部 副課長
	森 麻里子	(株)大林組 土木本部 営業企画第一部 副課長
オブザーバー	堀田 昌英	東京大学大学院 工学系研究科 社会基盤学専攻 教授

五十音順、敬称略

背景・課題

■小委員会企画趣旨

- ▶ コロナを契機として「働き方改革」が急速に進み「働きやすさ」は着実に向上してきた
- ▶ 一方で、働きたくても働けない・能力向上の機会の減少等により特に若い世代を中心に「働きがい」が低下してきているという報告がある
 - ▶ 働きがい、つまり仕事に対するモチベーションや満足度の低下は、生産性の低下や離職率の増加につながり、組織の体力低下を引き起こす
- ▶ 近年、ウェルビーイング経営というものが注目され始め、組織が従業員のウェルビーイング向上に取り組むことで、従業員の組織に対するエンゲージメントや仕事に感じる働きがいが向上することが報告されている
 - ▶ これは、組織の生産性の向上や離職率の低下のみならず、企業価値の向上とそれに伴う有能な人材の確保へとつながっていく
- ▶ 担い手の確保という喫緊の課題に対してウェルビーイングの観点から取り組むことが今後ますます重要になってくることから、本小委員会においてウェルビーイングを指標とした土木業界のマネジメントについて調査・研究を行う

ウェルビーイングとは

一般的に「**身体的・精神的・社会的に良好な状態**」のことを指す

→普段の生活の中でポジティブな感情である状態

→生活の多くの時間を占める**仕事**の影響は大きい

身体的：夜勤、危険作業、休暇・・

精神的：人間関係、突然の異動・・

社会的：業務の社会への貢献、給料、休暇・・

ワークエンゲージメント ◀ 熱意＆没頭＆活力

→ポジティブに仕事に向き合っている状態がエンゲージメントが高い状態

業務中にポジティブな体験をすることで**ワークエンゲージメント**が高い状態を維持でき、従業員のウェルビーイングに貢献できる

国内外の主な動向および調査事例

ウェルビーイング（生活全般）

2011年	OECD	より良い暮らしイニシアチブ(Better Life Initiative)を開始 ⇒Better Life Index
2012年	国連	世界の人々のウェルビーイングを測定する世界的調査として「世界幸福度報告(World Happiness Report)」の発刊開始
2015年	国連	SDGsの17のゴールの一つとして"Good health and well-being"が明記
2019年	内閣府	「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（骨太方針2019）において我が国の経済社会の構造を人々の満足度(well-being)の観点から見える化する「 満足度・生活の質を表す指標群（ダッシュボード） 」の構築に関する文言が盛り込まれる
2021年	内閣府	科学技術基本計画において、「一人ひとりの多様な幸せ(Well-being)が実現できる社会」という目標およびKPI設定、進捗把握を行う旨を明記
2021年	内閣府	「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（骨太方針2021）において、政府の各種の基本計画等についてWell-beingに関するKPIを設定することを明記

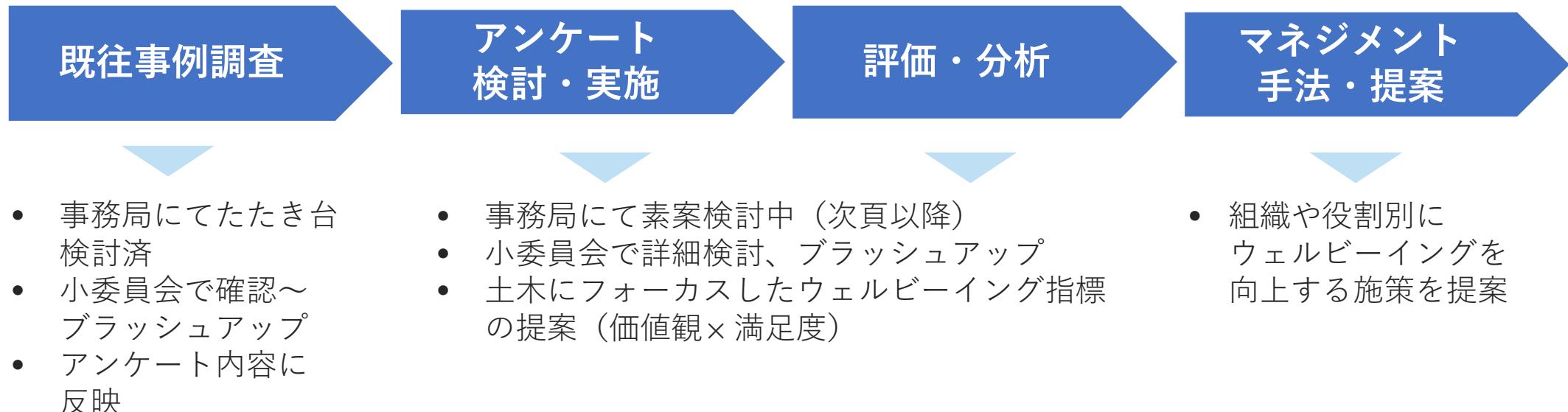
ワークエンゲージメント（仕事）

- ・ ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（活力、熱意、没頭）
- ・ 米ギャラップ社の調査（2017年）では、日本の従業員エンゲージメントは139カ国中132位

日本の土木従事者のワークエンゲージメントを測定する指標、調査した事例は少ない

小委員会の活動案

既往事例の調査およびインタビュー・アンケート調査を通して、
土木業界のウェルビーイングの実態を把握したうえで、
ウェルビーイングの度合いに基づいたマネジメント手法を提案する



インタビュー・アンケートは広く土木従事者を対象とし、
組織・役割等によるウェルビーイングの傾向を明確に把握できる項目とする

活動・成果イメージ



国内外のウェルビーイング指標、マネジメント手法を調査し、
アンケート調査および提案検討のための理解を深化する

ウェルビーイング
ワークエンゲージメント (仕事)
生活全般



活動・成果イメージ



アンケート～評価・分析までの全体イメージ

土木にフォーカスしたウェルビーイング指標提案のための調査案（概要）

業務中のポジティブ体験※抽出

ウェルビーイング因子／従事者分類

①さまざまな属性の土木従事者へのインタビュー（●人程度）

- 対話による深堀りで、対象への解像度を上げる（質的調査）
→ 土木従事者はどのようにポジティブ体験を捉えているのか？

②■人規模のアンケート

回答分析

ポジティブ体験分類

③▲人規模のアンケート

回答分析

④WB因子分類

⑤従事者分類

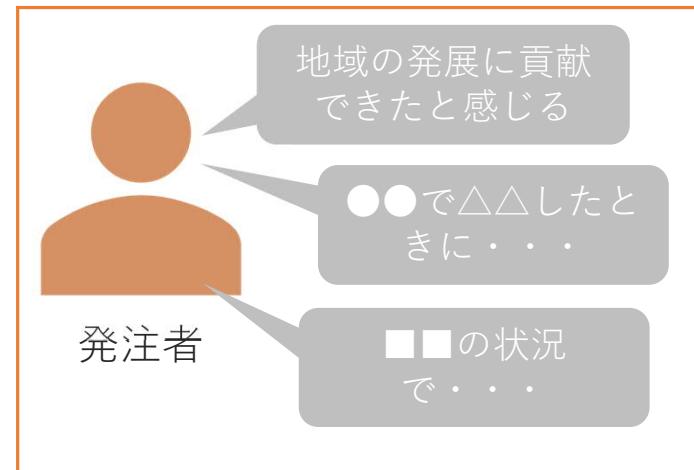
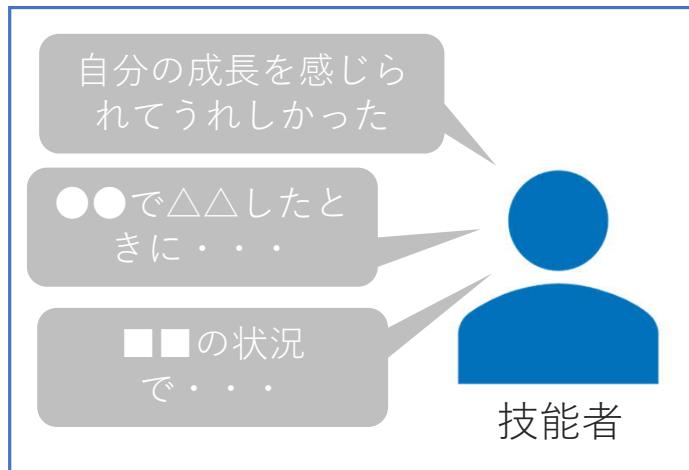
※「ポジティブ体験」の用語定義、聞き方は要検討

- インタビューにより得られたポジティブ体験の概念をアンケート設問に反映し、多くのポジティブ体験を抽出する
- KJ法などを用いて、ポジティブ体験を分類する
- 分類したポジティブ体験への評価から、因子分析によりウェルビーイング因子を分類
- k-meansクラスター分析などを用いて、各因子の重視度により、従事者を分類し、職種等の属性による傾向などを分析

活動・成果イメージ



①さまざまな属性の土木従事者へインタビューし、業務中のポジティブ体験の内容や背景・状況を聞き取り（●人程度へのインタビュー）



小委員会のスコープを反映できるインタビュー対象者（属性、人数）を検討

対話を通して、具体的なポジティブ体験とその背景・理由を抽出するとともに、次ステップのアンケートの設問に反映させる

活動・成果イメージ



②土木従事者へアンケートを実施し、業務中のポジティブ体験を抽出 (■人規模のアンケート)

属性	年齢 性別 職種/役割 業種、会社の規模 ライフステージ（結婚、出産等） ...
	人々の生活に資する構造物を完成させた 責任のある仕事を任された 会社の利益に貢献できた 顧客に感謝された 上司から評価された 休日にリフレッシュした ...



土木従事者の特徴をとらえた具体的な
ポジティブ体験を引き出し、
属性による傾向を明確にできるよう、
小委員会内で設問を十分に検討



KJ法等で自由記述の回答をより一般的
な概念に分類する際も、分類の妥当性
を小委員会内で十分に検討

具体的なポジティブ体験を抽出し、業界の特徴を捉えた分類とするため
設問づくり、回答の分類は小委員会で十分に検討する

活動・成果イメージ



③アンケートの第二弾として、分類したポジティブ体験の重視度と満足度を取得 (▲人規模のアンケート)

分類したポジティブ体験	重視度(価値観)	現状の満足度	様子
1. 自分の能力を発揮できた	8	2	重視しているが現状不満を感じている
2. 会社の利益に貢献できた	2	8	重視していないが不満は特にない
3. 仕事を通して知識が広がった	3	6	..
4. 顧客からの評価された	4	5	..
5. 難工事をやり遂げた	3	6	..
..
..
..
10. ○○○	8	8	..
..
..
..
50. □□□	7	3	..
..
..

活動・成果イメージ

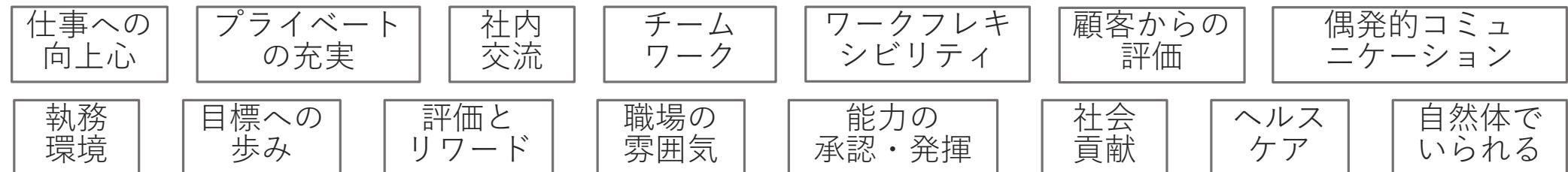


④得られたポジティブ体験を、ウェルビーイングに影響する因子へとさらに分類

(参考) 大林組技研による業界を特定しないアンケート結果

ワークエンゲージメントウェルビーイング (WEWB) 指標

業務中のポジティブ体験からウェルビーイング因子を整理
業務をウェルビーイングの観点から評価、可視化が可能



アンケート結果の統計処理により、より扱いやすいウェルビーイング因子に分類

活動・成果イメージ



⑤各因子の重視度により、土木従事者を分類する

(参考) 大林組技研による業界を特定しないアンケート結果

ワークエンゲージメントウェルビーイング (WEWB) 指標

15指標の重視度から4類型に分類・ワーカーのタイプを
自動的に判定可能 (類型数は感度分析により設定する)

	クラスター1	プライベートの充実と ワークフレキシビリティを重視するタイプ
	クラスター2	仕事への向上心と予期せぬ 出会いを重視するタイプ
	クラスター3	チームワーク、顧客からの評価、 職場での親密さを重視するタイプ
	クラスター4	業務に集中するタイプ

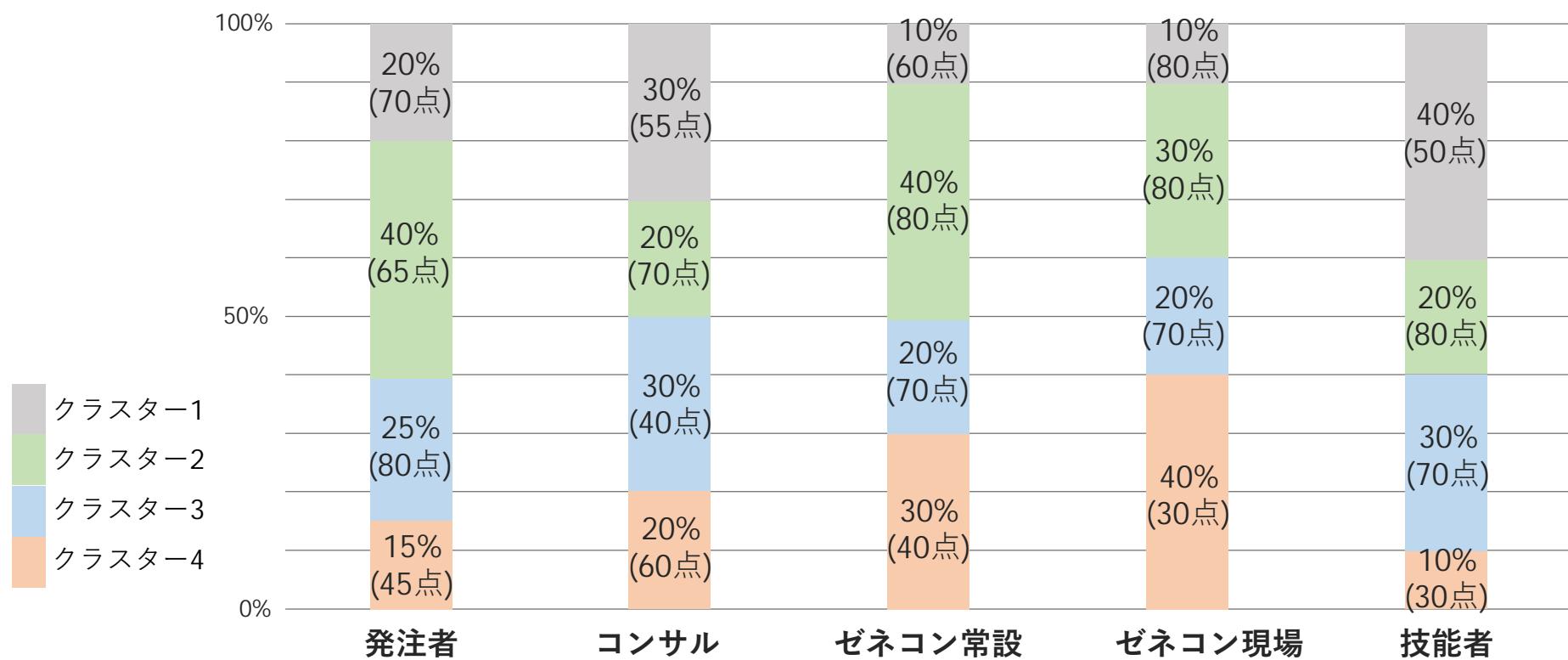
仕事への向上心
プライベートの充実
社内交流
チームワーク
ワークフレキシビリティ
顧客からの評価
偶発的コミュニケーション
執務環境
目標への歩み
評価とリワード
職場の雰囲気
能力の承認・発揮
社会貢献
ヘルスケア
自然体でいられる

活動・成果イメージ



⑤属性によるクラスター分布を分析し、満足度とあわせてWB指標とする

所属組織ごとのクラスター分布・満足度イメージ（上段：クラスター分布割合 下段：満足度）



活動・成果イメージ



⑤クラスターの割合と満足度の関係から、重点的に施策を実施する対象を定める

従事者の割合が大きく、満足度が低い
クラスターに影響する施策が有効では？

例：ゼネコン現場従事者のクラスター分布と満足度

		割合	満足度
	クラスター1	プライベートの充実と ワークフレキシビリティを重視するタイプ	40% 40点
	クラスター2	仕事への向上心と予期せぬ 出会いを重視するタイプ	20% 70点
	クラスター3	チームワーク、顧客からの評価、 職場での親密さを重視するタイプ	30% 80点
	クラスター4	業務に集中するタイプ	10% 70点

活動・成果イメージ



インタビューおよびアンケートで得た具体的なポジティブ・ネガティブ体験を踏まえ、重点対象ごとのウェルビーイング向上施策を提案

具体的な施策提案のため、アンケート結果を踏まえた追加インタビューを検討



クラスター1

プライベートの充実と
ワークフレキシビリティを重視するタイプ

ポジティブ 体験

休日に家族と過ごして
リフレッシュした

WB向上 施策

完全週休2日の推進

ネガティブ 体験

急な転勤で単身赴任と
なった

WB向上 施策

監理技術者要件の緩和

活動・成果イメージ



アンケートで得た具体的なポジティブ・ネガティブ体験を踏まえ、
重点対象ごとのウェルビーイング向上施策を提案



クラスター2

仕事への向上心と予期せぬ
出会いを重視するタイプ

ポジティブ 体験

責任ある仕事を
任せられた

WB向上 施策

若手の積極的登用

ネガティブ 体験

報酬が仕事内容に
見合っていない

WB向上 施策

資格手当
建設キャリアアップシ
ステム

活動・成果イメージ



アンケートで得た具体的なポジティブ・ネガティブ体験を踏まえ、
重点対象ごとのウェルビーイング向上施策を提案



クラスター3

チームワーク、顧客からの評価、
職場での親密さを重視するタイプ

ポジティブ 体験

顧客に感謝された

WB向上 施策

技術者表彰制度

ネガティブ 体験

テレワークで
コミュニケーションが
希薄になった

WB向上 施策

対面コミュニ
ケーションの推進

スケジュール (2025年9月まで)

年	2024						2025								
月	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
小委員会 ほか学会行事	▼第1回		▼第2回		▼第3回		▼第4回		▼第5回		▼第6回		成果 発表会	▼	全国大会
既往事例調査	調査						調査								
アンケート検討・実施	インタビュー 計画	実施		アンケート① 計画	実施		アンケート② 計画	実施		追加調査検討・実施・分析	WB因子・ 従事者分類				
評価・分析	ポジティブ 体験抽出	インタビュー		分析	アンケート① 分析	アンケート② 分析		分析	アンケート② 分析	成果報告会 発表資料作成					
マネジメント手法提案										マネジメント手法検討					

次回小委員会（9月中旬）までの検討事項・お願い

既往事例調査

- 本小委員会活動の参考となる**事例等の情報共有**：**委員の皆様**
※**事務局**まで都度メール等でご連絡ください

アンケート・インタビュー 検討・実施

- インタビュー等の**質的調査に関するアドバイス**のご相談：**事務局**
(法政大学 惠羅准教授と面談予定)
- 大林組現場職員へのインタビュー：**事務局**
- 上記を踏まえた**インタビュー計画案**策定：**事務局**
- インタビュー先候補の検討：**委員の皆様**
※次回小委員会後に正式に依頼いたします