

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)

2025/6/4 第六回小委員会

第六回小委員会出欠

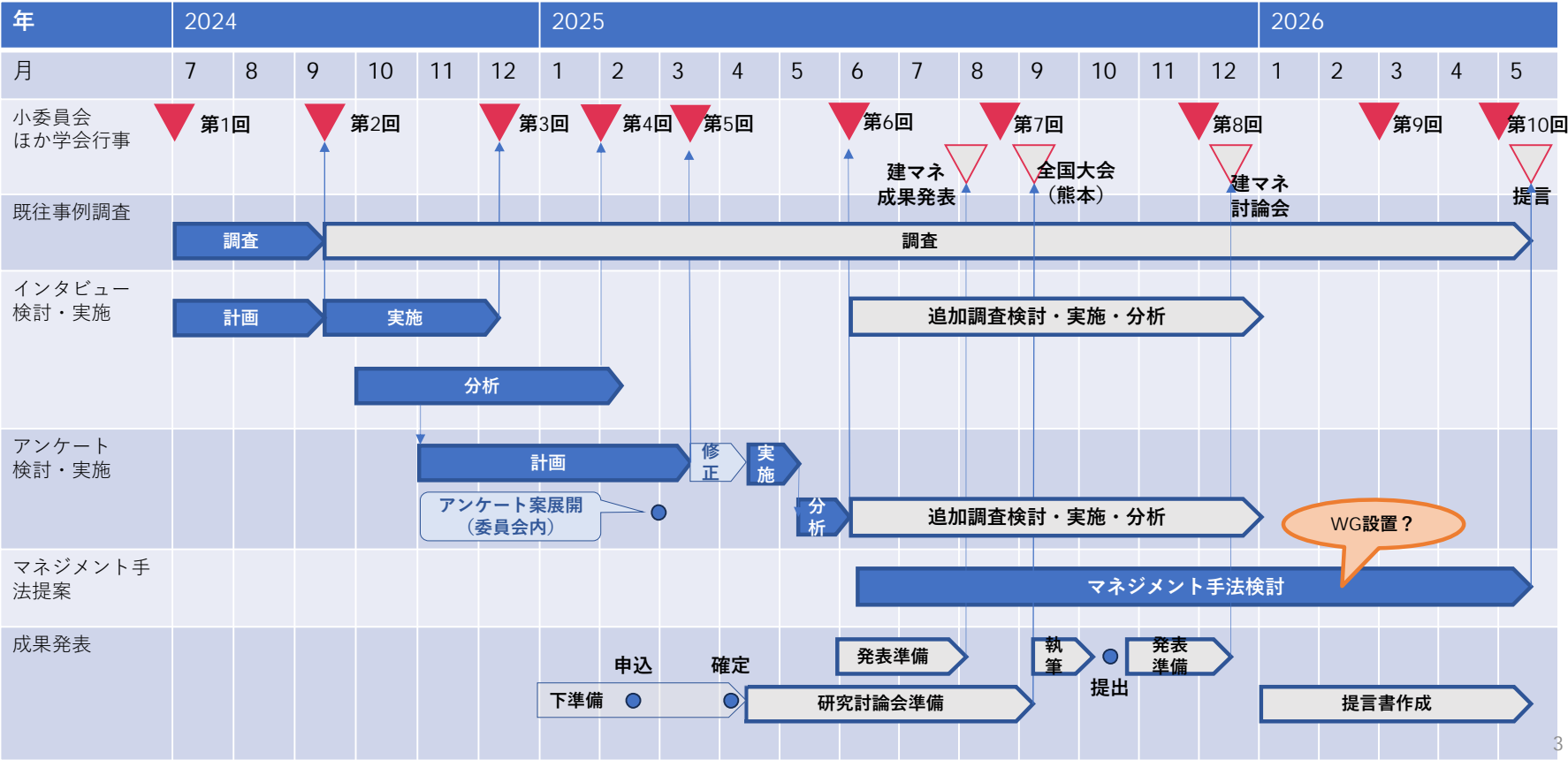
委員名簿

委員会内役職	氏名	所属・役職	第六回出欠 25/6/4 13:00～15:00
小委員長	佐々木 嘉仁	(株)大林組 土木本部 本部長	WEB
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	WEB
	柿崎 赳	(株)新庄砕石工業所 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	WEB
	国枝 将大	Meaningful Design House / Strategic Designer	WEB
	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	WEB
	清水 尚憲	ジー・オー・ピー(株) 安全・安心技術研究センター センター長	WEB
	条谷 貴志	(株)兵庫土木サポート 代表取締役	WEB
	中島 裕樹	大成建設(株) 土木本部 土木企画部 企画室 主任	WEB
	中山 かおり	清水建設(株) 土木営業本部 営業部 部長	×
	西口 幹人	(株)大林組 土木本部 営業企画第一部 副課長	WEB
	浜田 紗織	(株)ワーク・ライフバランス 取締役	WEB
	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	× or 一部
	北條 理恵子	長岡科学技術大学 システム安全工学専攻 准教授	WEB
	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	WEB
	横内 陳正	神戸大学国際人間科学部 講師	WEB
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	WEB
	森 麻里子	(株)大林組 土木本部 営業企画第一部 副課長	WEB
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	×

新任委員のご紹介

ご専門、ご経歴、本小委員会を知ったきっかけなどを
2～3分程度でお願いします

スケジュール（2026年5月まで）



本日のアジェンダ

➤ アンケート結果の速報（詳細はPowerBIとJMP画面にて）

- サマリー
- クロス集計
- 重回帰分析
- クラスター分析

➤ アンケート結果の考察

➤ マネジメント手法提案の方針

➤ 全国大会 研究討論会の企画

- 企画チームより

➤ その他連絡事項

アンケート結果の速報

実施した分析

1. サマリー
2. クロス集計
3. 重回帰分析
4. クラスター分析

アンケート結果の速報

1. サマリー

• 全体数

- 10,716人（うち大林組：849人）
- 分析には大林組内収集分を25%
サンプリングして使用
→使用データ：10,079人

• 年齢層

- 50代：31.3%(最多)
- 20代：17.6%

• 男女比 9:1

多数派の意見が反映されてしまうので
全体傾向を見る際は注意が必要

• 業種

11_官庁・独立行政法人	681	6.76%
33_地方公共団体	2982	29.59%
44_学校・学会	44	0.44%
55_協会	8	0.08%
66_建設会社（ゼネコン）	3179	31.54%
66_建設会社（専門工事業）	881	8.74%
771_建設コンサルタント	825	8.19%
772_電力・ガス	46	0.46%
773_鉄道会社	715	7.09%
774_メーカー（建設資材、材料、 電子機器など）	30	0.30%
779_高速道路関係会社	604	5.99%
900_その他_調査・点検	18	0.18%
900_その他_NPO法人・財団など	8	0.08%
900_その他	58	0.58%
合計	10079	100.00%

アンケート結果の速報

2. クロス集計

平均値での比較：ポジティブ項目・ネガティブ項目

- ポジティブ項目：幸福に仕事をするために重要と考えている項目
 - ネガティブ項目：幸福に悪影響があると考えている項目
- 回答者の価値観を理解
→需要を把握、施策や提言への活用

上位項目

「P10_仕事上の良好な人間関係」 「P07_給与・福利厚生」 「P16_自身の健康状態が良好」

下位項目

「P06_規模の大きいプロジェクトに関わる」 「P20_成長のために厳しい環境に身を置く」
「P31_海外で仕事をする機会がある」

特に下位項目は年齢層、業種での入れ替わりが少ない

アンケート結果の速報

2. クロス集計

NPS(設問No.14) × **土木業界への親しみ**(設問No.10) ・ **愛着**(設問No.13)

NPS全体平均：-71.34

- 幼少期からの土木業界への親しみ
- 土木業界への愛着

→どちらもNPSスコア（推奨者・中立者・非推奨者）に対して有意差あり

→「土木業界に対する愛着」を目的変数に

NPS：Net Promoter Score

顧客ロイヤルティ（商品やサービスに対する信頼・愛着）を測る指標

これを従業員向け（職場に対する信頼・愛着）にしたのがEmployee NPS（eNPS）

Q：友人や親しい人、家族に自身の仕事を
どのくらい進めたいと思いますか？

NPS=推奨者の割合(%)－批判者の割合(%)



アンケート結果の速報

3. 重回帰分析

概要

- 説明変数が目的変数にどの程度影響を与えているか分析
- 目的変数に影響する価値観の把握
- 幸福や満足度の向上、愛着の醸成に必要な価値観がわかる

説明変数のスクリーニング

- 目的変数に影響のある説明変数をスクリーニング
- 不満足要因（影響下位）と促進要因（影響上位）の発見
→ ハーズバーグの動機付け-衛生理論

目的変数：知りたいこと（結果）

説明変数：結果に影響を与える要因（原因）

横内先生

- ・幸福度が高い人
→ 挑戦的に仕事ができる環境にいる
→ だからその項目の点数が高い（挑戦的に仕事ができる）
- ・幸福度が低い人
→ そもそもそういう環境におらず、そこに考えが及ばない
という因果の可能性もある。

重回帰分析は因果ではなく相関。今回の調査ではわからず判断が必要（経験者の判断）

- ・第三変数の影響を考慮すべき（たとえば健康状態が背後にあることを重視する）
年齢層（健康状態に影響）や業種を説明変数に入れたうえ
- ・「重視しているか」を尋ねているが、「満たされているか」「重視している」人に対して、満たされたところで必ずしない

ジョウさん

- ・50代の実感として
ものづくり（ガンダム）が好きだった人が建設業に入って
所長などになって思ったように物が作れるようになって幸

浜田さん

- ・人口減少→現在マイノリティの人がどう活躍するか
N項目を男女差で見たときに、「多様性に配慮がない」の
→ クラスター分析へ（女性はクラスター2が多い）
→ 外国人が増えてきているので、気になる（北條先生）
→ 元請、協力業者の結果の違いも知りたい（北條先生）

北條先生

- ・小集団でいいので、新しいマネジメントの評価は必要

アンケート結果の速報

3. 重回帰分析

重回帰分析結果

目的変数に影響があるポジティブ項目上位

目的変数	説明変数
幸福度(設問No.15~18)	P29_人として成長できる環境がある
仕事に対する満足度(設問No.9)	P20_成長のために厳しい環境に身を置くこと P06_規模の大きいプロジェクトに関わる
土木業界に対する愛着(設問No.13)	P23_土木業界が社会需要的に安定している P18_愛着がもてる組織で働ける

そのほか全般的に上位のポジティブ項目

「P04_挑戦的に仕事ができる」「P27_達成感（目標達成で得られる満足感）がある」「P14_仕事上での活発なコミュニケーション」「P22_社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある」

クロス集計で上位であった「P10_仕事上の良好な人間関係」「P07_給与・福利厚生」「P16_自身の健康状態が良好」は重回帰分析では下位 →不満足要因

■ ハーズバーグの動機付け-衛生理論

WB関連性：○（満足度、不満足度）

(フレデリック・ハーズバーグ 1923-2000)

■ 概要

- 人間の仕事での満足度は特定の要因の有無で上下するのではなく、**満足と不満足に関わる要因は別**である（二要因理論）
⇒ 意識してマネジメントすることで**従業員満足度向上、離職防止**（モチベーションマネジメント、人事制度、会社方針）

■ 衛生要因（不満足要因） ⇒ 不満足を感じさせる要因（仕事環境）

- ①給与
- ②福利厚生
- ③経営理念と経営方針
- ④同僚との関係
- ⑤上司との関係

■ 動機付け要因（促進要因） ⇒ 満足を感じさせる要因（仕事内容）

- ①達成すること
- ②承認されること
- ③仕事そのものへの興味
- ④責任と権限
- ⑤昇進や成長

ハーズバーグの動機づけ・衛生理論



北條先生

- ・外部から与えられるもの（≡衛生要因）、自分では獲得するもの（≡動機付け要因）に分けると自分のほうが満足度に影響するのでは

- ・SWBとPWB、従属変数を分けて考えてみては

全

横内先生

- ・N項目とP項目を分けて考える

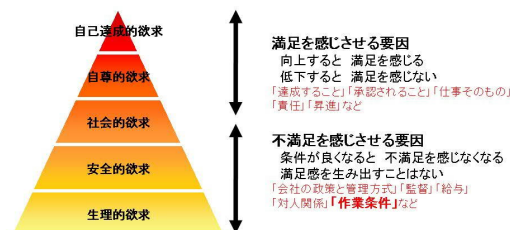
浜田委員

- ・同僚/上司との関係はマネジメントの範囲に入れ獲得できるものになれば伸びしろになるのでは

個人生活

ハーズバーグの動機付け・衛生理論 （2要因論）

満足を感じさせる要因と 不満足を感じさせる要因は別である



■ マズローの欲求理論

WB関連性：○（モチベーション、評価、自己実現）

（アブラハム・マズロー 1908－1970）

■ 概要

- ・人間の基本的な欲求を5つの階層に分類
- ・階層が下になるほど原始的で低次元な欲求
- ・人間は低階層の欲求を満たすとより高次元の欲求を満たそうとする

■ 各階層の欲求

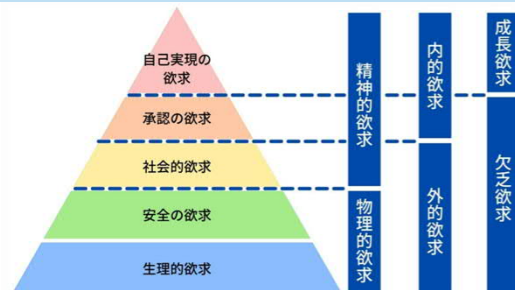
- ① **生理的**欲求 ... 生命の維持（食欲、睡眠欲、性欲）
- ② **安全**の欲求 ... 安心な暮らし（事故、病気、金銭）
- ③ **社会的**欲求 ... 社会とのつながり（グループ形成、SNS）
- ④ **承認**の欲求 ... 自身と他者の評価（能力、達成度、地位、評判）
- ⑤ **自己実現**の欲求 ... 理想の自分になりたい

■ 自己超越の欲求（6段階目）

- ・晩年のマズローが発表した自己実現よりもさらに高次元な段階、自分だけでなく**他者も大切にしようとする心**
- ・この段階に達しているのは人口の2%とされている

■ 批判

5段階欲求という図式は、西洋的な価値判断またイデオロギーにバイアスがかかっており、この概念を他の文化・社会と関連付けて考慮すると一般原理として採用することは到底できないとして、多数の文化心理学者からの批判もある



【自己実現者の特徴15】

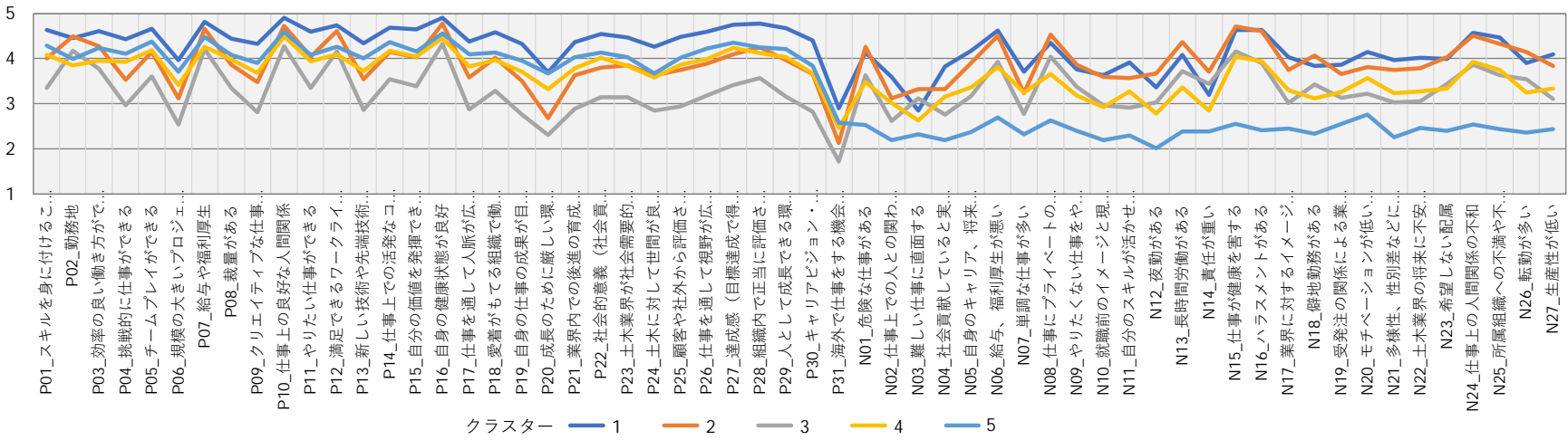
- 1、現実をより有効に知覚し、それとより快適な関係を保つこと
- 2、受容（自己・他者・自然）
- 3、自発性・単純さ・自然さ
- 4、課題中心的
- 5、超越性・プライバシーの欲求
- 6、自立性－文化と環境からの独立、意志、能動的人間
- 7、認識が絶えず新鮮であること
- 8、神秘的体験－至高体験
- 9、共同社会感情（共同体感覚）
- 10、対人関係（少数との深い結びつき）
- 11、民主的性格構造
- 12、手段と目的の区別、善悪の区別
- 13、哲学的で悪意のないユーモアのセンス
- 14、創造性
- 15、文化に組み込まれることに対する抵抗、文化の超越

参照：マズロー心理学入門



アンケート結果の速報

4. クラスター分析



	特徴類推	分類サンプル数	H05_幸福度	J02_仕事の満足度	C04_土木業界に対する愛着	P/N項目特徴
クラスター1	若手	1903	19.54	4.79	3.88	P/Nどちらも全般的に高い（周囲の環境に敏感）
クラスター2	生活重視	2675	18.16	4.38	3.42	P/N両方のWLBや健康、勤務地に関する項目が高い
クラスター3	悲観的	1524	17.60	4.15	3.15	P項目が全般的に低い
クラスター4	中庸	3063	19.36	4.85	3.86	相対的に平均的
クラスター5	楽観的	914	20.02	5.26	3.94	N項目が全般的に低い

アンケート結果の考察

みなさまのご意見をお願いします！

アンケート結果から、特徴的だと思われる属性・回答の傾向は？

- 全体の傾向として年齢が上がるほど主観的幸福度が高い傾向がある...（國枝委員）

アンケート結果から、委員会の提案につながるとと思われるものは？

- 若い世代が優先する項目が、年代が上のマネジメント側にとって軽視されている可能性はないか？...（國枝委員）
- ミスマッチ入職の解消（いや、ミスマッチ上等！？）...（松永委員）
- 市民のライフスタイルに影響を与える土木を担う人のあるべきライフスタイルとは？...（松永委員）
- 例えば、年齢層によって変動が大きい項目は、年齢の変化が要因なのか、世代の違いによるものなのか、インタビュー等で深掘りが必要...（横内委員）
- 価値観のグルーピング化による議論（P/N項目の因子分析）...（横内委員）

他に着目すべき点、社会課題はないか？

- 「主観的幸福度が低い人の優先される因子vs高い人の優先される因子」などの視点ブレスト...（國枝委員）
- 戦後80年を経た安定期→縮小期の幸せな労働ってどうやって決めるの？...（松永委員）

その他ご意見

- 世代間ギャップは埋め尽くせないことの共通認識と笑い飛ばすメンタルの重要性...（松永委員）
- アンケート結果から導けることと導けないことの差をいかに埋めるか...（横内委員）

アンケート結果から、研究討論会の議論で盛り上がりそうなテーマは？

- 会議後半で議論（企画チームより）

マネジメント手法提案の方針

- 参考：[働き方改革特別小委員会 提言（令和6年1月）](#)

2024 年働き方改革実現への

土木学会からの提言

～魅力ある建設産業を目指して～

短期・中期・長期の
3つのWGにわかれて調査～提言執筆

2.1 2024 年 4 月に向けて対応するべき短期的な取り組み 2

【提言Ⅰ】2024 年度も「賃金引き上げ」や「適正な工期の確保」などの継続的な取り組みを進める 2

【提言Ⅱ】他産業を含め効果的な事例（グッドプラクティス）を共有・展開する 3

【提言Ⅲ】時間外労働時間の大きな原因である“書類作成時間”を大幅に削減する 4

【提言Ⅳ】発注者、設計者、施工者が連携してプロセスの効率化に取り組み、時間のムダや工程へのしわ寄せを無くす 5

【提言Ⅴ】時間管理の重要性を認識し生み出した時間を“溶かさない” 7

2.2 建設産業全体で生産性の向上を図るための中期的な取り組み 7

【提言Ⅵ】生産性の向上に寄与する技術開発を積極的に推進するための環境を整備する. 7

【提言Ⅶ】建設生産・管理システムをデータで繋ぎ建設産業の働き方を根本から変える. 9

2.3 持続可能で、魅力的な建設産業を実現するための長期的な取り組み 10

【提言Ⅷ】建設産業の魅力向上・発信と多様な人材育成による人材のすそ野を広げる.. 10

【提言Ⅸ】持続可能な建設産業とするための仕組みづくりと地域から全国へのプラットフォームを構築する..... 12

【提言Ⅹ】持続的に「人材」「時間」「資金」を確保するために働き方改革と合わせてインフラに関する中長期計画を策定する..... 12

マネジメント手法提案の方針

- 参考：働き方改革特別小委員会での提言作成フロー



企画チームより

北條先生

- ・長岡技科大のサテライトキャンパス（虎ノ門）は使用可能
先生は当日対応できないが、鍵を開けられる人がいれば
当日現地確認可能

その他連絡事項（広報活動）

- 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へようこそ | 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

 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

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メニュー

- ホーム
- 目的と活動
- 委員名簿

2024年_小委員会活動状況

- 小委員会メンバーが考えるウェルビーイング
- 調査結果(準備中)

ウェルビーイング 情報収集 (準備中)

- 収集情報 (準備中)

委員専用メニュー

- サイト登録ユーザー一覧
- フォーラム
- ウェブファイルマネージャー

システム管理

- 管理

奈良 淳志 (71546koura)

- アカウント情報
- ログアウト

ナビゲーション

- コンテンツの追加

ホーム

コンテンツを複製

投稿者: 中島 裕樹 投稿日時: 金, 2024-09-20 13:27

委員名簿

小委員長	佐々木 嘉仁	(株) 大林組
委員	井口 雄太	(株) 大林組
委員	柿崎 起	(株) 前住研石工業所
委員	木村 孝子	日本工営 (株)
委員	国枝 将大	Meaningful Design House
委員	柴田 芳雄	国土交通省
委員	清水 尚憲	ジー・オー・ビー(株)
委員	奥谷 貴志	(株) 兵庫土木サポート
委員	中島 裕樹	大成建設 (株)
委員	中山 かおり	清水建設 (株)
委員	西口 幹人	(株) 大林組
委員	沢田 紗織	(株) ワークライフバランス
委員	福田 悠太	日本工営 (株)
委員	北條 理恵子	長岡科学技術大学
委員	松永 昭吾	(株) インフラ・ラボ
委員	茂木 晋一	(株) 長大
委員	横内 康正	神戸大学
委員兼 事務局	奈良 淳志	(株) 大林組
委員兼 事務局	森 麻里子	(株) 大林組
オブザーバー	福田 昌英	東京大学

- 土木業界のウェルビーイング? | 公益社団法人土木学会【土木学会WEB情報誌『from DOBOKU』～土木への偏った愛～ | note



運営しているクリエイター

公益社団法人土木学会【土木学会WEB情報誌『from DOBOKU』～土木への偏った愛～

土木業界のウェルビーイング?

6 件

(公)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 (佐々木嘉仁小委員長, 2024.6.1設置) のマガジン。
「ウェルビーイングって何?」、...[ちょっとみる](#)

フォローする

- 執筆にご協力いただける方は、from DOBOKU 偏集長の松永委員、事務局まで！

2024年_小委員会活動状況

小委員会HPにもリンク 

- 小委員会メンバーが考えるウェルビーイング
- 調査結果(準備中)

その他連絡事項（今後の活動発表の場）

- 2025/8/5(火)
研究成果発表会・表彰式（建マネ主催）
15分のPPT発表@土木学会
- 2025/9/8(月) 10:00～12:00
全国大会研究討論会
2時間オンライン配信@未定
- 2025/12/9(火)
建設マネジメント問題に関する研究発表・討論会（建マネ主催）
10月中頃に査読無し論文提出 & 当日20分PPT発表@土木学会
- **土木学会誌2026年1月号**
ウェルビーイング特集へ寄稿

【WB小委員会】
研究討論会（土木学会全国大会）企画内容

2025年6月4日（水）
13:00-15:00

本日の協議内容

1. スケジュールの確認
2. 登壇者の確定
3. 会場の選定
4. プログラム内容（本日のメイン）
5. その他

スケジュール

日程	内容
4月17日（木） ※これ以降も適宜更新可能	・ プログラム原稿・登壇者の提出
5月末	・ 登壇者の決定
6月末	・ 内容、進行の協議
7月末	・ 内容、進行の協議（継続） ・ 登壇者を交えた顔合せ（仮）
8月末	・ オンラインリハーサル
9月8日（月） 10:00-12:00	・ 研究討論会当日

- 配信方法は、前年度と同様にLIVE形式または録画形式を選択可
- Zoomウェビナーで配信予定（参加登録不要・無料）
- 6月下旬から7月初旬に、詳細について案内あり

登壇者

【親委員会からのコメント】

- ・ 土木学会なので、現場を主眼においた討論を期待
- ・ 中堅/若手（30-40代）現場第一線の方からの発言を期待

登壇者としての役割	氏名	所属・バックグラウンド	性別	年代	備考
1 座長	佐々木委員長	スーパーゼネコン	男性	ベテラン	
2 ファシリテーター	浜田委員	鉄道土木経験者	女性	中堅/若手	FU委員会兼務 
3 土木現場経験者	國枝委員	エンジニアリング土木	男性	中堅/若手	
4 土木現場経験者	中島委員	スーパーゼネコン	男性	中堅/若手	
5 土木現場経験者	東香織様	重機オペレーター	女性	中堅/若手	 建設業の ここを変えたい その①
6 土木業界アンケート実施	門馬真帆様	建設コンサルタント	女性	中堅/若手	In.F リーダー 
7 Well-being専門家	島田由香様	日本ウェルビーイング推進協議会	女性	ベテラン	ポジティブ心理学に基づいた PERMA理論に従ってユニリーバ 等でWellbeingを推進 

会場

長岡技術科学大学の東京サテライトキャンパス
(虎ノ門) 使用可能 →Googleマップ上の写真
収容人数20名程



会場候補	備考	使用可否
土木会館	予約済み：講堂 →土木学会公式noteより	○
表参道オフィス (Spring Terrace)	使用理由次第で交渉余地あり？ →確定が難しい	?
清水建設 (NOVARE)	—	×
その他の会場		
大林組	横浜研修所 →オープンスペースのため不向き 清瀬市研究所 →遠いため不向き シェアオフィス →機材は要調達	△
日本工営	和室 →規模が小さいため不向き	×
貸し会議室	予算上難しい (親会の予算次第)	△
全国大会会場 (熊本大学)	研究討論会は9月8日で9月10日の全体討論会前の開催のため、熊本である必要はない。	×



確認事項

- 配信に必要な機材：カメラ、スピーカー、マイク (土木会館で開催の場合は、土木会館で調達)
- 収容人数：15名程 (登壇者7名 + 委員4～数名)

プログラム内容

No.	項目	内容	スピーカー	配分 (計120分)
0	登壇者紹介	• 各人0.5-1分	—	5分
1	Well-beingとは何か	• 定義、概念思考ワークの話	浜田委員	10分
2	アンケート結果共有	• アンケート実施経緯 • アンケート設計プロセス • アンケート結果		15分
3	ウェルビーイング実現のための理想像・理想に近づくための一歩を議論	• 理想像、現状、ギャップ（課題）についてディスカッション • ウェルビーイングの理論に基づいたギャップを埋めるための方法についてディスカッション		60分
4	質疑応答	• 質疑応答＋アイデア募集		20分
5	まとめ	• 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」とは		10分

重回帰分析結果

目的変数に影響があるポジティブ項目上位

目的変数	説明変数
幸福度(設問No.15～18)	P29_人として成長できる環境がある
仕事に対する満足度(設問No.9)	P20_成長のために厳しい環境に身を置くこと P06_規模の大きいプロジェクトに関わる
土木業界に対する愛着(設問No.13)	P23_土木業界が社会需要的に安定している P18_愛着がもてる組織で働ける

そのほか全般的に上位のポジティブ項目

「P04_挑戦的に仕事ができる」「P27_達成感（目標達成で得られる満足感）がある」「P14_仕事上での活発なコミュニケーション」「P22_社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある」

クロス集計で上位であった「P10_仕事上の良好な人間関係」「P07_給与・福利厚生」「P16_自身の健康状態が良好」は重回帰分析では下位 → 不満足要因

アンケート結果 考察

No.	評価項目	世代	業種	男女	傾向
1	仕事に対する満足度	30代で落ち込み、以降右肩上がり	地方公共団体、専門工事、建設コンサルが若干低い 鉄道、高速道路が高い	男女差は大きく無さそう？ 男性：4.67 女性：4.68 女性の方が土木への愛着は低い	男女差より、世代間差の方が大きい？
2	主観的幸福度	20代、60代が高い	官庁、地方公共団体、専門工事、建設コンサルが若干低い ゼネコン、鉄道、高速道路が高い	主観的幸福度は、女性の方が高い	仕事に対する満足度より主観的幸福度の方が高い？
3	ポジティブ項目	若い世代は、人間関係、給与、健康 シニア世代は、健康、人間関係、給与	—	トップは、男女ともに 女性：健康、人間関係、WLB、給与	
4	ネガティブ項目	若い世代は、健康、給与、ハラスメント、労働時間、不和 シニア世代は、健康、不和、ハラスメント、給与、組織への不信感	建設会社は、希望しない配属や危険な仕事が5位、6位に上がってくる	トップは、男女ともに健康、給与、ハラスメント、不和、労働時間	

ディスカッション テーマ

【親委員会からのコメント】

- ・ FU委員会やWB小委員会のスタート地点として、給料と労働時間があるので、その話題も入れてほしい。（働き方改革の実際のところについても）

No.	アンケート結果からの仮説	テーマ	現状	課題
1 幸福の定義づけ	幸福度・価値観に世代間ギャップがある	“土木業界で働く幸せ”をどう定義するか	・ 年齢が上がると幸福度は高くなるが、その“中身”は何か？	・ やりがい／給与／成長／自由時間…どれが「幸せ」につながっている？
2 世代差の整理	幸福度・価値観に世代間ギャップがある	なぜ30代で満足感が下がり、その後右肩上がりとなるのか	・ 年代別で優先される項目が異なる傾向（人間関係、給与、健康）	・ 世代間の「重視項目」のズレは、働きやすさや離職リスクにどう影響する？
3 不満要因と幸福要因の整理	良好な人間関係・福利厚生・健康は幸福度には影響しない？	“幸せ”の前提条件とは	・ 良好な人間関係・福利厚生・健康は、幸福度との直接相関はないが、不満足要因として影響は大きい可能性	・ 物理的欲求と精神的欲求（マズローの欲求5段階）による違い？ ・ 成長・挑戦・意義・人間関係・健康・給与……どこまで業界が担うべき？
4 幸福因子の深堀	成長のある環境は幸福度を高めるが、厳しすぎると満足度が下がる(?)	「成長」する環境をどう設計するか	・ 成長機会は幸福度向上に寄与するが、厳しい環境は満足度とトレードオフになる可能性がある	・ 「挑戦・達成感・活発なコミュニケーション・社会的意義」が満足感に関与していることから、「健全なチャレンジ環境」「貢献実感」をどう作るか？
～ 質疑応答・アイデア募集 ～				
5 まとめ・提案	まとめ	幸福な土木業業界をどう作るか	幸福度向上への課題は？ ・ 幸福度の世代間差 ・ 若手/中堅の幸せにつながる要素	・ 明日から始められる一歩とは

【委員からのコメント】

- ・ 外部の登壇者の方を入れて議論を早めに始めた方がよい。アンケート結果（アンケート概要）を共有し、特に意見が欲しい内容やディスカッションテーマについて意見・希望などを伺う。7月末よりももう少し早いタイミングで行う。（7月中？）
- ・ 当日時間が足りないことを前提に、テーマの優先順位は決めておいて、時間次第で取り上げるトピックを決める。