

2025/07/10 第八回小委員会 場所：土木学会講堂 および オンライン

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 第2種研究小委員会

本日のアジェンダ

- 第7回小委員会のおさらい
 - ・ 議事メモの確認
 - ・ 重回帰分析の結果の確認
- 追加の分析
 - ・ 因子分析
 - ・ 因子を用いたクラスター分析
- 議論深掘り
 - ・ どこに着目したい？ すべき？
 - ・ このまま数値的根拠をもとに進んで良いか？ 自分の感覚との乖離はないか？ etc
- 研究討論会について

分析目的の確認

●小委員会の主旨

ウェルビーイングが向上すると...

- ・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増える
- ・組織の生産性の向上、離職率の低下、企業価値の向上、有能な人材の確保につながる

⇒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・研究を実施

●分析結果から政策提言につなげる

①誰に対して ②何を提言し ウェルビーイング向上につなげるのか？

①誰に（who）：対象は誰なのか？

土木従事者の全体を対象（マジョリティ） or/and

土木従事者の一部を対象（マイノリティ）

②何を（what・how）：内容・手段は何か？

ワークライフバランス、待遇など、施策内容や手段は多種多様

政策提言へつなげるために必要な情報

- 仕事に対する「幸福感」、「愛着」、土木業界に対する「満足度」に影響を及ぼす要素、価値観の推定

⇒説明変数のスクリーニング、重回帰分析を実施

重回帰分析では第三変数（性別、年齢、職種等）を用いて分析

※どのような実態調査を行うべきかの参考項目とする

- 価値観別に土木従事者を分類

⇒因子分析・クラスター分析

- 回答者の実態の把握

⇒追加インタビュー調査

なぜそのような回答になったのか：価値観に関わる実態を調査

重回帰分析による結果：仕事に対する「幸福度」①

- P04_挑戦的に仕事ができる

「挑戦的に仕事ができる」ことが重要であると考えている人

⇒ 幸福度に正の影響がある

- P22_社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある

「社会的意義がある」ことが重要であると考えている人

⇒ 幸福度に正の影響がある

- D03_お子様の有無を教えてください。

「子供がいない」と回答した人

⇒ 幸福度に負の影響がある

重回帰分析による結果：仕事に対する「幸福度」②

- P27_達成感（目標達成で得られる満足感）がある

「達成感がある」ことが重要であると考えている人

⇒幸福度に正の影響がある

- D02_あなたの性別を教えてください。

「女性」である

⇒幸福度に正の影響がある

- D06_現在の所属組織業種

「地方公共団体、コンサル、建設業（専門工事業）」の所属である

⇒幸福度に負の影響がある

重回帰分析による結果：仕事に対する「満足度」

- P04_挑戦的に仕事ができる

⇒ 満足度に正の影響がある

- P22_社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある

⇒ 満足度に正の影響がある

- P27_達成感（目標達成で得られる満足感）がある

⇒ 満足度に正の影響がある

- D06_現在の所属組織業種

「ゼネコン、コンサル、専門工事業、地方公共団体」の所属である

⇒ 満足度に負の影響がある

- P26_仕事を通して視野が広がる

⇒ 満足度に正の影響がある

重回帰分析による結果：土木業界に対する「愛着」

- D01_あなたの年齢を教えてください。
⇒60歳代だと大きな正の影響・30歳代から下は負の影響
年齢に応じて影響が変化する
- P04_挑戦的に仕事ができる
⇒愛着に正の影響がある
- P22_社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある
⇒愛着に正の影響がある
- P27_達成感（目標達成で得られる満足感）がある
⇒愛着に正の影響がある
- P23_土木業界が社会需要的に安定している
⇒愛着に正の影響がある

因子分析の手順

● P項目、N項目の因子分析を実施

因子数の設定：主成分分析結果から固有値1以上の因子を選択→5個に設定

回転方法の検討：①直行回転（バリマックス）は因子間相関=0と仮定

②斜交回転（プロマックス）は因子間相関 $\neq 0$ と仮定

⇒②のほうが、適切な解となる予想

価値傾向同士が互いに関連性があると予想できるため

※因子分析結果である因子負荷量はExcelで整理（次ページ参照）

● 結果をもとにクロス集計とクラスター分析を実施

因子分析の結果①：P項目 5因子 直交回転

	行	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
業務姿勢因子	P09_クリエイティブな仕事ができる	0.683	0.084	0.126	0.147	0.103
	P04_挑戦的に仕事ができる	0.666	0.096	0.006	0.223	0.150
	P06_規模の大きいプロジェクトに関わる	0.618	0.204	0.025	0.040	0.046
	P13_新しい技術や先端技術に接すること	0.612	0.206	0.076	0.085	0.158
	P20_成長のために厳しい環境に身を置くこと	0.497	0.329	-0.204	0.139	0.168
	P01_スキルを身に付けることができる	0.475	0.165	0.175	0.297	0.124
	P08_裁量がある	0.456	0.081	0.153	0.247	0.079
	P15_自分の価値を発揮できる（自身の専門性が活かせる、自信がある、得意な仕事ができる）	0.444	0.097	0.247	0.346	0.087
	P19_自身の仕事の成果が目に見えて後世に残る	0.429	0.375	0.053	0.209	0.067
	P31_海外で仕事をする機会がある	0.412	0.246	-0.075	0.012	0.037
	P11_やりたい仕事ができる	0.392	0.077	0.342	0.302	0.049
	P17_仕事を通して人脈が広がる	0.378	0.342	-0.014	0.236	0.274
	P24_土木に対して世間が良いイメージを持っている	0.162	0.640	0.175	0.079	0.062
社会評価因子	P23_土木業界が社会需要的に安定している	0.148	0.618	0.204	0.133	0.101
	P22_社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある	0.299	0.457	0.015	0.258	0.186
	P25_顧客や社外から評価される	0.321	0.426	0.094	0.337	0.101
	P21_業界内での後進の育成や教育、指導を行うこと	0.314	0.419	0.027	0.202	0.303
	P18_愛着がもてる組織で働ける	0.185	0.368	0.232	0.319	0.250
生活品質因子	P12_満足できるワークライフバランス	-0.006	0.060	0.659	0.082	0.141
	P07_給与や福利厚生	0.076	0.092	0.590	0.069	0.046
	P16_自身の健康状態が良好	0.003	0.088	0.525	0.172	0.156
	P03_効率の良い働き方ができる	0.228	0.080	0.512	0.087	0.085
	P02_勤務地	-0.038	0.027	0.508	-0.039	-0.046
自己成長因子	P27_達成感（目標達成で得られる満足感）がある	0.330	0.273	0.088	0.525	0.163
	P29_人として成長できる環境がある	0.336	0.310	0.141	0.522	0.232
	P28_組織内で正当に評価される	0.170	0.243	0.356	0.460	0.094
	P26_仕事を通して視野が広がる	0.366	0.338	0.102	0.409	0.202
	P30_キャリアビジョン・キャリアの目標が描けている	0.353	0.374	0.181	0.382	0.125
協働関係因子	P05_チームプレイができる	0.210	0.170	0.162	0.053	0.638
	P14_仕事上での活発なコミュニケーション	0.206	0.167	0.161	0.192	0.633
	P10_仕事上の良好な人間関係	0.004	0.071	0.436	0.173	0.415

因子分析の結果②：N項目 5因子 直交回転

行		因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
意欲阻害因子	N04_社会貢献していると実感できない	0.579	0.108	0.149	0.021	-0.028
	N17_業界に対するイメージが悪い	0.535	0.137	0.027	0.193	0.230
	N27_生産性が低い	0.531	0.259	0.134	0.044	0.225
	N22_土木業界の将来に不安がある	0.529	0.201	0.034	0.184	0.217
	N07_単調な仕事が多い	0.527	0.048	0.185	-0.160	0.018
	N02_仕事上での人との関わりが少ない	0.527	0.091	0.108	-0.015	0.043
	N11_自分のスキルが活かせない	0.513	0.198	0.186	0.093	0.021
	N05_自身のキャリア、将来が不安	0.492	0.274	0.230	0.121	0.075
	N19_受発注の関係による業界内の格差がある	0.462	0.118	0.032	0.202	0.236
	N20_モチベーションが低い人が周りにいる	0.453	0.300	-0.017	0.056	0.110
	N10_就職前のイメージと現実が異なった	0.427	0.131	0.157	0.312	0.180
	N21_多様性、性別差などに配慮がない	0.414	0.331	0.138	0.060	0.200
対人関係不和因子	N24_仕事上の人間関係の不和	0.259	0.742	0.191	0.087	0.136
	N25_所属組織への不満や不信感	0.335	0.712	0.138	0.112	0.148
	N16_ハラスメントがある	0.240	0.643	0.310	0.014	0.161
生活弊害因子	N06_給与、福利厚生が悪い	0.282	0.407	0.402	0.034	0.101
	N13_長時間労働がある	0.155	0.122	0.584	0.331	0.304
	N15_仕事健康を害する	0.210	0.416	0.572	0.080	0.096
	N08_仕事にプライベートの時間を奪われる	0.124	0.289	0.566	0.282	0.192
	N01_危険な仕事がある	0.255	0.180	0.432	0.177	0.226
精神的負担因子	N14_責任が重い	-0.006	0.080	0.199	0.759	0.142
	N03_難しい仕事に直面する	0.043	0.008	0.106	0.729	0.104
	N09_やりたくない仕事をやらなければならない	0.310	0.173	0.226	0.415	0.141
勤務負担因子	N18_僻地勤務がある	0.153	0.173	0.179	0.145	0.695
	N26_転勤が多い	0.121	0.188	0.224	0.121	0.673
	N12_夜勤がある	0.190	0.002	0.393	0.238	0.404
	N23_希望しない配属	0.279	0.371	0.104	0.264	0.374

今後のスケジュール

- 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7月10日（木）
15:00-17:00

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	・ 内容、進行の協議（継続） ・ 登壇者を交えた顔合せ（仮 7/25（金） 16:00-18:00）
8月末	・ 機材リハーサル ・ 登壇者最終打合せ（仮 8/28（木） 11:00-12:00） ※必要なければスキップ
9月8日（月） 10:00-12:00	・ 研究討論会当日

- 登壇者が一箇所に集合してLIVE配信する場合と、各々オンラインで参加する形式を検討中
- 機材の観点から、LIVE配信の場合は土木会館講堂を予定（予約済み）
- Zoomウェビナーで配信予定（参加登録不要・無料）

登壇者

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		
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	

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	全員	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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	浜田委員	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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	全員	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	全員	10分

ディスカッション テーマ（案）

No.	ディスカッションテーマ	小項目	登壇者の役割（案）
1	ウェルビーイングの前提条件とは？ 幸せの定義を共有	<ul style="list-style-type: none"> マズローの欲求5段階と照らし、人間関係・健康・福利厚生などの「前提条件」が幸福度にどう関与するかを整理 	<ul style="list-style-type: none"> 島田様：PERMA理論に基づく幸福の定義 門馬様：アンケート分析から見る世代傾向と課題
2	「土木業界で働く幸せ」とは何か？ 土木業界の働き方と現実を共有	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の実態や、給料・労働時間が幸福度にどう関係するかも含めて議論 社会的意義（社会貢献、地元への貢献）を感じやすくするためには 	<ul style="list-style-type: none"> 佐々木委員長：長年の経験から見る「幸せの変遷」 東様：現場での達成感・貢献実感から語る「幸せ」 中島委員：若手としての価値観と職場の実情 國枝委員：中堅としてのリアルな体験とWellbeing視点
3	多様な価値観をどう活かすか？—世代・ジェンダー・職種の違いから考える 多様な価値観を理解し、課題を明確化	<ul style="list-style-type: none"> アンケート結果から見える多様な価値観を整理 世代・ジェンダー・職種による違い、活かし方を議論 	<ul style="list-style-type: none"> 東様：女性・中堅の視点からの価値観の違い 門馬様：職種ごとの考え方、幸福度について 國枝委員：多様性を活かす組織設計の視点 島田様：キャリア形成の壁と乗り越え方
4	成長と挑戦は幸福につながるか？—働きがいと負担のバランス 理想と現実のギャップの一事例を議論	<ul style="list-style-type: none"> 成長・挑戦できる環境が幸福度に与える影響を議論 厳しさと成長のバランス、健全なチャレンジ環境の設計、若手が挑戦しやすい職場づくりなど 	<ul style="list-style-type: none"> 佐々木委員長・中島委員：若手の挑戦と育成のバランス 島田様：成長と幸福の関係性
～ 質疑応答・アイデア募集 ～			
5	「明日から始められる一歩」とは？ 行動につなげる	<ul style="list-style-type: none"> 小さな行動が職場の空気を変えることを共有し、参加者が持ち帰れる「実践アイデア」を提示 	<ul style="list-style-type: none"> 島田様：失敗・成功事例の紹介