

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向上する
- ・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繋がる

⇒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) : 対象は何なのか？

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
	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
社会評価因子	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く	0.185	0.368	0.232	0.319	0.250
	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
生活品質因子	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
	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
自己成長因子	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
	P05_チームプレイができる	0.210	0.170	0.162	0.053	0.638
協働関係因子	P14_仕事上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_自分のキャリア、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
	N24_仕事上の人間関係の不和	0.259	0.742	0.191	0.087	0.136
対人関係不和因子	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_仕事が健康を害する	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
	N14_責任が重い	-0.006	0.080	0.199	0.759	0.142
精神的負担因子	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
	N18_僻地勤務がある	0.153	0.173	0.179	0.145	0.695
勤務負担因子	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	<ul style="list-style-type: none">・ プログラム原稿・登壇者の提出
5月末	<ul style="list-style-type: none">・ 登壇者の決定
6月末	<ul style="list-style-type: none">・ 内容、進行の協議
7月	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	・ 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	・ 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 	<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