

2026/03/02 第10回小委員会 @土木学会会議室 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

●本日の小委員会 出席予定

お名前	参加の可否	懇親会
佐々木小委員長	対面	○
ヘンリー委員	対面	○
井口委員	対面	×
柿崎委員	WEB	×
木村委員	対面	○
國枝委員	WEB	×
柴田委員	対面 (遅れて参加)	○
清水委員	(未回答)	(未回答)
条谷委員	WEB	×
中島委員	WEB△	×
中山委員	対面	○
浜田委員	WEB (16:00~17:00)	×
福田委員	×	×
北條委員	WEB	×
松永委員	×	×
茂木委員	対面	○
横内委員	WEB	×
幸良委員	対面	○
西口委員	対面	×
山本委員	対面	○
堀田先生	×	×
合計	16名 (うちWEB 6名)	8名

本日のアジェンダ

- 小委員会活動に関するアンケート結果の共有
 - ・ WG体制の確認
 - ・ 定性調査（追加インタビュー）ターゲットの確認

- 定性調査のための事前分析

- 今後の活動方針について
 - ・ 定量調査WG
 - ・ 定性調査WG

- その他共有事項

今度の活動に対するアンケート結果

●WG分けについて（案）

WGを分けることに賛成多数でしたので、アンケートをもとにメンバーを割り振りました（案）。

WB小委員会

定性調査WG

★浜田委員
☆福田委員
松永委員
中山委員
國枝委員
井口委員
事務局

(未回答)

清水委員
中島委員
北條委員

佐々木小委員長

・

オブザーバー
堀田先生

・

事務局
幸良、西口、山本

<ご意見>

- ・活動のスピードアップができる。
- ・両WGの連携も必要である。
- ・WG体制のほうが主体的に関わることができそう。等

定量調査WG

★ヘンリー委員
☆井口委員
横内委員
柴田委員
柿崎委員
条谷委員
茂木委員
木村委員
事務局

★WGリーダー
☆WGサブリーダー

● 定性調査に関して多かったご意見

20-30代の比較的若手層にフォーカス

ライフイベント（結婚、出産など）が比較的多い層
若手の傾向、価値観、課題をとらえて離職防止につなげたい
上司世代、今後入職を考える世代にメッセージになるのでは？

30代-40代の中堅層（管理職前～管理職）にフォーカス

仕事や家庭で一番負担がある世代と予想
仕事と家庭の両立の課題を見いだせれば、ウェルビーイングの向上につながる（？）

● 定性調査に関してのご意見 一覧 その1

回答者	ターゲット	理由
柴田委員	20歳代×各属性（可能な範囲で）	入職後、間もない世代が持つ仕事に対する意識を分析し、上司の世代、これから就職する世代に対するメッセージを発信するため
浜田委員	(1) 自己犠牲群×30代以上×男女ともに (2) 生活重視群 (3) 20-30代×転職経験あり (4) 管理職層×後進の育成に意欲的な人	(1) 自己犠牲がウェルビーイングの対極的かつマジョリティなので、分析する必要があると感じます (自己犠牲群はじつは高期待群だったところをワークライフバランスだけあきらめた、という仮説が立つのではと思っています) (2) 生活重視群の背景をひもとくと、人口動態と照らし合わせて「今後増加傾向になる」ということが言えるのではないかと思います (3) やめたことがある若手の傾向をとらえる (4) ピーブルマネジメントの面で、グッドプラクティスが得られることを期待。提言につなげたい
石男くん	全職種×20代×男女	上記の層は全体の10%しかないは、今後の建設業界、建設会社の経営の基礎となるので、幅広い属性で気になります
ヘンリー先生	建設業を対象にした方が良いと思う。そのうち、組織規模・年齢・役職などをターゲットにしたらいかがですか。	業種間の比較より建設業を中心にした方が良いと思うからです。
ジョウ所長	「性別×年齢×職種×官・民・学」のターゲット層がよいと考えます。	そもそもおなじ土木と言っても「官庁」「民間」「学校」は現状見えている景色がまったく違うと考えたため。
茂木委員	年齢×子供の有無×組織規模	若くして子供を持っている人は仕事への満足度が高い印象があるので、仕事の満足度が高いから早くに結婚できた（子供を持てた）のか、早くに結婚できたから仕事への満足度があったのか、その深堀りで、これからの若い世代のウェルビーイングを高めるヒントがあるように感じたため。

● 定性調査に関してのご意見 一覧 その2

回答者	ターゲット	詳細
木村委員	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：20代後半（転職を考える層）、30代（子育てを優先したくなる層）、40代（子育てをしながら管理職として責任ある役職についている層） ・職種や組織規模は特に希望はないです。 	<ul style="list-style-type: none"> ・20代後半は転職を一番考える層かと思います。この辺りの課題を集約できれば、離職を防ぐ提言が見つかりそうな気がします。 ・30代は子供が小さく手が掛かるため、子育てを優先したくなる層かと思います。仕事との両立のために改善の余地があれば、ウェルビーイングが向上するかと思いました。 ・40代は子育てをしながら管理職や責任者を任せられる立場となり、長時間労働や仕事へのストレスが高まる層かと思いました。責任や業務が集中しないよう、平準化や分散のような改善の余地が見えてくるかと思いました。
井口委員	30代全般 また学生や離職者に関しても深掘りしていきたい	業界の担い手を増やしていくために、若い方の価値観を把握したい
山本委員	職種(不問)×年齢(20-30代)×男性(9割を占めますので)	定例会議にもありましたが、弱年齢層の離職を防ぎたいという声は多いと思いますので、その観点です。
西口委員	ゼネコン×30-40代	
福田委員	コンサル・ゼネコン×35～45歳くらい×男女、管理職か管理職ギリギリ前世代 中堅の声を聴きたいです。	一番フォーカスされない世代であり、一番負担を抱えている世代であるから インタビュー対象者は増やしても良いのか？ 交流が多いため。
松永委員	土木系研究者、生コン業界、建設コンサルタント業界、技術系公務員	アンケートは「ウェルビーイング」という言葉を広めるためには効果があると考えます。しかし、仮にでも良いので小委員会としてわかりやすい定義を定め、柔軟に見直していくことが必要ではないかと考えています。
中山委員	職種や所属組織は特にありませんが、経営層以外を希望します。	
國枝委員	<ul style="list-style-type: none"> ・若手x男性—アンケートで課題が大きそうであったため ・ライフイベント（結婚、出産などを控えている人、またはその直後の人）—転職などを懸念して辞めやすいと思うため ・コンサルや公務員—6で記入したように心理的・知的負荷の高い業務が多そうで今後AIなどでの支援の可能性があると 	<ul style="list-style-type: none"> ・定性調査については特に結果をまとめた後のイメージを先に共有することが大事であるため、そこを設計する必要があると思います。また、定性分析もそうですし、レポーティングの良し悪し（コミュニケーション含む）によって、質が異なるため、ここは予算があればかけたほうが良いと思います。

●委員会延長時の委員継続について

いまのところ「継続希望」というご意見がほとんどでした（一部の方は引継ぎも検討中）
ありがとうございます！

⇒ 建マネに委員会の延長を申請するタイミングで、
改めて正式にアンケートをいたします。

定性調査のための事前分析

統計解析ソフトJMPによるパーティション分析（ディシジョンツリー分析）

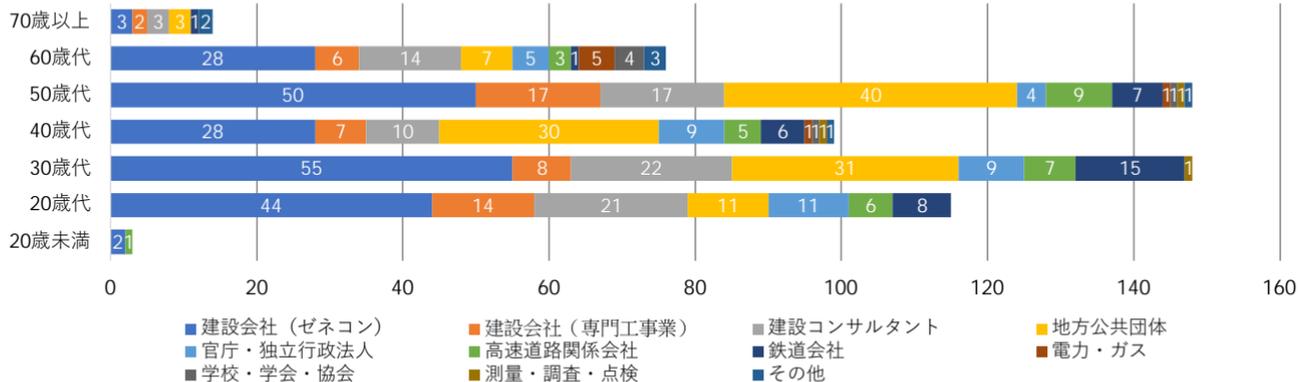
ディシジョンツリー分析とは...

こちらが指定した説明変数（アンケート回答結果やクラスター分類等）の中から目的変数（職務満足度や幸福感等）を最もよく分ける条件を自動探索する手法

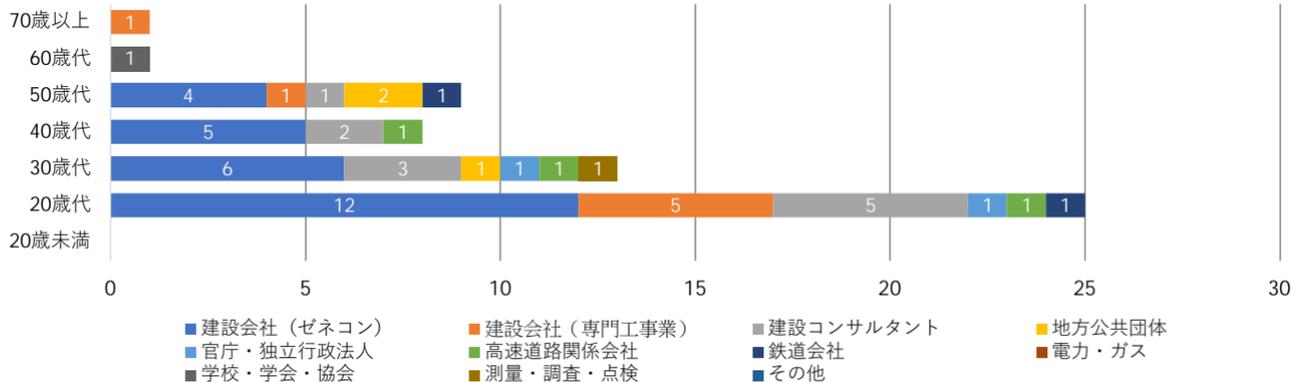
→ 「目的変数に対してどこで線引きすると一番結果がハッキリ分かれるか」を指定した説明変数に対して網羅的に調べ、徐々に細かく分けていく作業

追加インタビューOKの回答者数

追加インタビューOKの回答者数 (全体)



追加インタビューOKの回答者数 (女性)

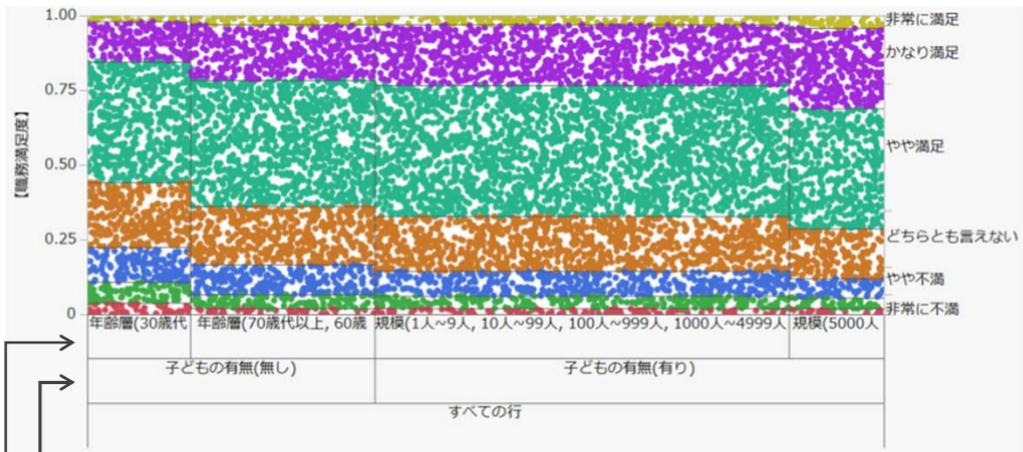


職務満足度 と 年齢×子供の有無×組織規模

茂木委員 年齢×子供の有無×組織規模

若くして子供を持っている人は仕事への満足度が高い印象があるので、仕事の満足度が高いから早くに結婚できた（子供を持た）のか、早くに結婚できたから仕事への満足度があがったのか、その深堀りで、これからの若い世代のウェルビーイングを高めるヒントがあるように感じたため。

4



「仕事の満足度が高いから早くに結婚できた（子供を持た）のか、早くに結婚できたから仕事への満足度があがったのか」はアンケートからは判断できず、追加インタビューによる調査が必要となる



ただし

年齢・子供の有無・組織規模のうち、「職務満足度」に一番影響するのは「子供の有無」であり、子供有のほうが職務満足度が高い傾向がある

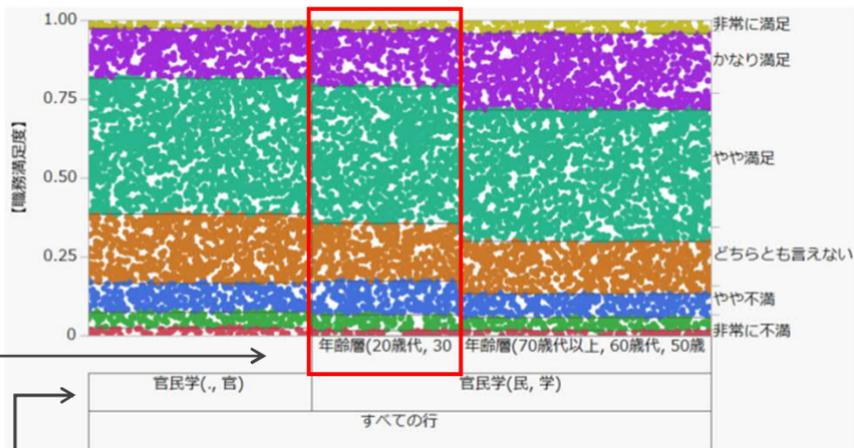
次に、子供がいない人は年齢の違いが職務満足度に影響し、子供がいる人は組織規模が影響する

職務満足度 と 性別×年齢×官民学

ジョウ所長

「性別×年齢×職種×官・民・学」のターゲット層がよいと考えます。

そもそもおなじ土木と言っても「官庁」「民間」「学校」は現状見えている景色がまったく違うと考えたため。



性別・年齢・官民学のうち、「職務満足度」に一番影響するのは「官民学」であり、民&学のほうが職務満足度が高い傾向がある

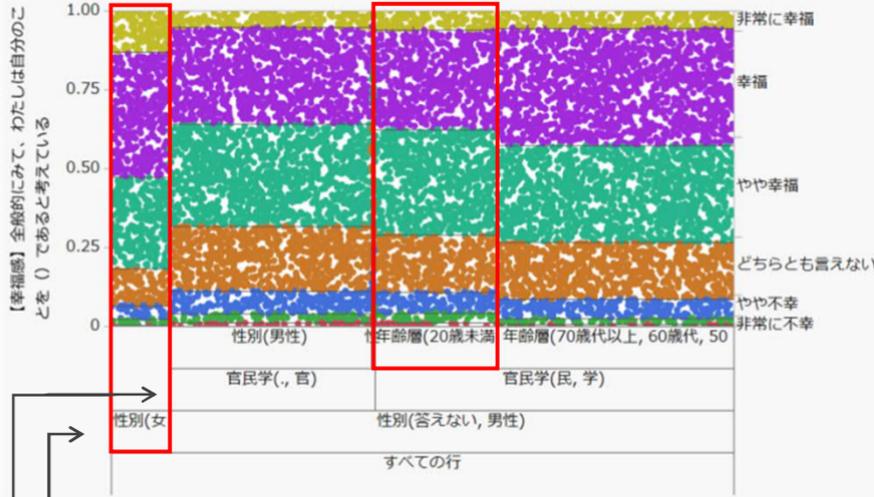
民&学のなかでは、20歳代と30歳代の職務満足度がそれ以外の年代と比較して低い

幸福感 と 性別×年齢×官民学

ジョウ所長

「性別×年齢×職種×官・民・学」のターゲット層がよいと考えます。

そもそもおなじ土木と言っても「官庁」「民間」「学校」は現状見えている景色がまったく違うと考えたため。



女性は男性よりも幸福を感じやすい？
男性はアンケートで低めに回答する傾向がある？
それとも・・・？



性別・年齢・官民学のうち、「幸福感」に一番影響するのは「性別」であり、女性のほうが男性よりも幸福感を感じている

男性では、職務満足度と同様に民&学のほうが職務満足度は高く、そのなかでも若年層の満足度が比較的低いのも同じである

職務満足度 と クラスター×年齢×性別

浜田委員

- (1) 自己犠牲群×30代以上×男女ともに
- (2) 生活重視群
- (3) 20-30代×転職経験あり
- (4) 管理職層×後進の育成に意欲的な人

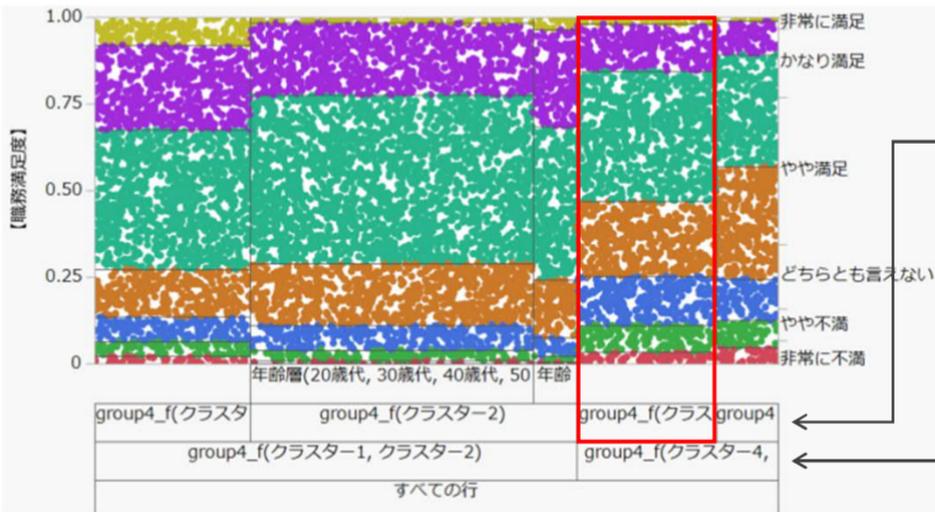
(1) 自己犠牲がウェルビーイングの対極的かつマジョリティなので、分析する必要があると感じます

(自己犠牲群はじつは高期待群だったところをワークライフバランスだけあきらめた、という仮説が立つのではと思っています)

(2) 生活重視群の背景をひもとくと、人口動態と照らし合わせて「今後増加傾向になる」ということが言えるのではないかと思います

(3) やめたことがある若手の傾向をとらえる

(4) ピープルマネジメントの面で、グッドプラクティスが得られることを期待。提言につなげたい



クラスター・年齢・性別のうち、「職務満足度」には「クラスター」が最も影響する

職務満足度は、大きく「高期待度群・自己犠牲群」と「生活重視群・低期待度群」で二分される

生活重視群へのアプローチが大事？

- クラスター名称
1. 高期待度群
 2. 自己犠牲群
 3. 生活重視群
 4. 低期待度群

幸福感 と クラスター×年齢×性別

浜田委員

- (1) 自己犠牲群×30代以上×男女ともに
- (2) 生活重視群
- (3) 20-30代×転職経験あり
- (4) 管理職層×後進の育成に意欲的な人

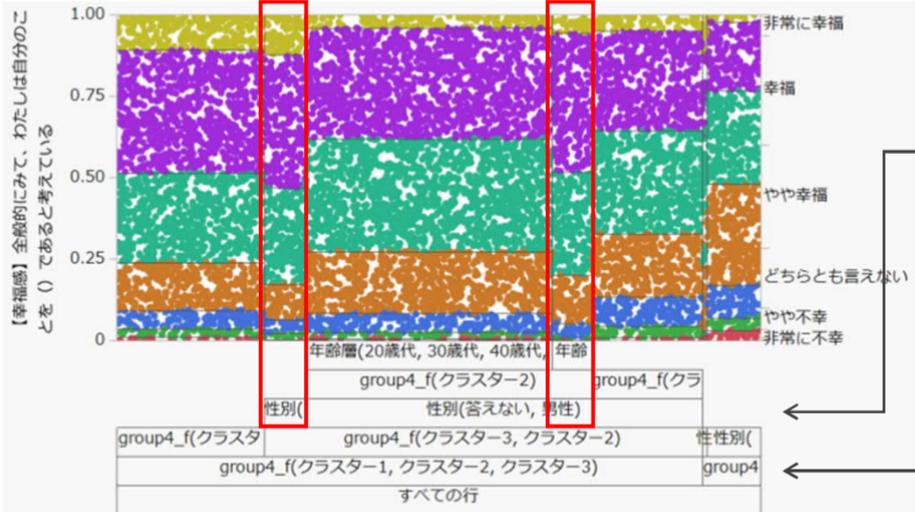
(1) 自己犠牲がウェルビーイングの対極的かつマジョリティなので、分析する必要があると感じます

(自己犠牲群はじつは高期待群だったところをワークライフバランスだけあきらめた、という仮説が立つのではと思っています)

(2) 生活重視群の背景をひもとくと、人口動態と照らし合わせて「今後増加傾向になる」ということが言えるのではないかと思います

(3) やめたことがある若手の傾向をとらえる

(4) ピープルマネジメントの面で、グッドプラクティスが得られることを期待。提言につなげたい



クラスター・年齢・性別のうち、「幸福感」には職務満足度と同様に「クラスター」が最も影響する

自己犠牲群と生活重視群の女性、20歳未満と60歳以上の自己犠牲群の男性の幸福感が高い傾向に

女性は男性よりも幸福を感じやすい？

男性はアンケートで低めに回答する傾向がある？

それとも・・・？

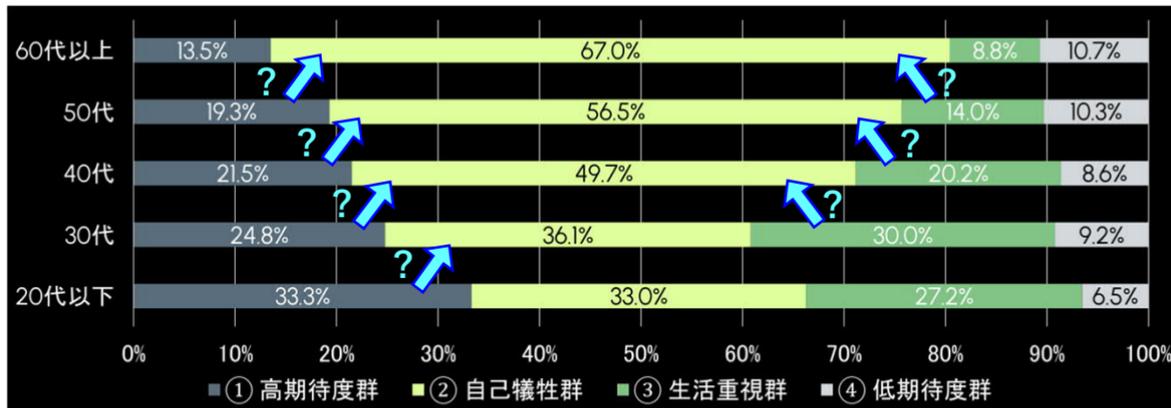
クラスター名称

1. 高期待度群
2. 自己犠牲群
3. 生活重視群
4. 低期待度群

高期待度群と自己犠牲群

クラスター名称	社会貢献	自己成長	対人関係	労働条件
1. 高期待度群	↑高い	↑高い	↑高い	↑高い
2. 自己犠牲群	平均/高	平均/高	平均/高	↓低い
3. 生活重視群	低い	低い	低い	↑高い
4. 低期待度群	低い	低い	低い	低い

4因子のなかで労働条件を相対的に軽視するような価値観のパターン



- ・世代間の差違がライフステージの変化によるものか、その世代特有の価値観によるものなのか検討が必要
- ・労働条件を途中から諦めなければならなかったとしたら、そこが**建設業の課題であり、同時に建設業の変化が期待できる部分**でもある

今度の活動方針について

活動の進め方（案）

会議	参加メンバー	会議内容・活動項目の決定等	日程調整・会議室調整	頻度
小委員会全体会議	全員	事務局	事務局	3～4ヶ月に1回程度
コアメンバー会議	各WGリーダー・サブリーダー 事務局	各WGリーダー 事務局	事務局	1～2ヶ月に1回程度 (各WGより報告事項が無ければスキップ)
各WG会議	各WGメンバー 事務局	各WGリーダー・サブリーダー	各WGリーダー・サブリーダー (必要に応じ事務局)	適宜

その他共有事項

書籍のご紹介 興味があれば・・・



「場」のウェルビーイングという概念

次のイベント

2026年6月16日 建設マネジメント委員会
「働き方改革シンポジウム」における講演（30分程度）
（現在、講演者：幸良で申し込んでいます）

これに向けて、後日各WGにおいて活動内容等の調整をさせていただきます

アンケート回答結果の解釈について（補足）

第7回小委員会（2025/6/30）の議事メモを参照

●第7回小委員会 議事メモより

○今回の調査の留意点と限界

【留意点】

P項目/N項目の設問は、各項目が自身にもたらす（であろう）影響を尋ねているということ（例：P項目 スキルを身に付けることが幸福に仕事をするためにどのくらい重要と考えるか、N項目 危険な仕事があることが幸福に仕事をするためにどのくらい悪影響があると考えるか）。

→「今の仕事がどの程度●●であるか」（今の仕事がどのくらいスキルを身に付けることができる環境であるか、今の仕事にどのくらい危険な仕事があるか）という実態を尋ねているわけではない。

【限界】

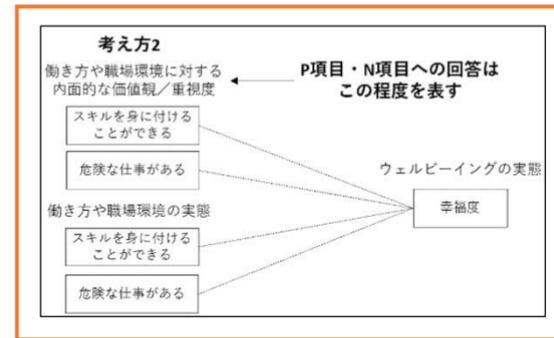
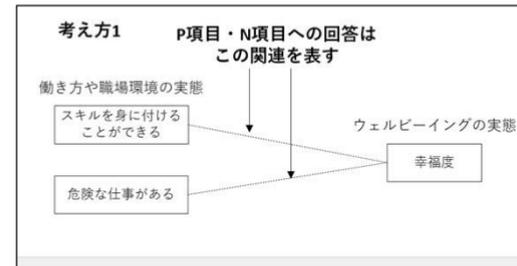
それゆえに、P項目とN項目への回答が何を表しているのか曖昧な部分があり、アンケートの回答の扱いには、大きく2種類の考え方ができる。

<考え方1>

回答者がP項目/N項目を自身の働き方や職場環境の実態と照らし合わせ、幸福度と関連付けて回答したという考え方（「スキルを身に付けることができる」ことが幸福へつながる）

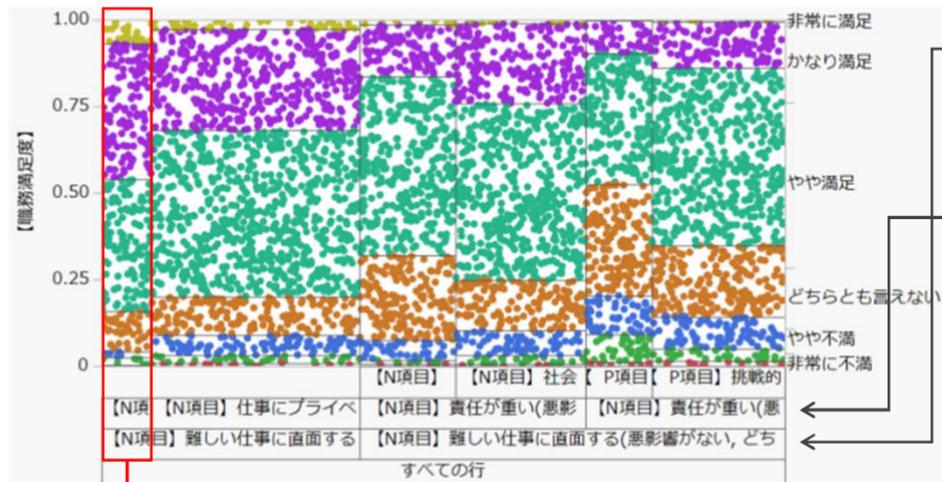
<考え方2>

回答者がP項目/N項目に対して単純に自身の価値観／重視度の点数を付けたという考え方



次頁に示す例より、回答者は<考え方2>としてアンケートに回答したと解釈することが妥当だと思われる

【自己犠牲群に着目】 職務満足度 と P項目/N項目



P項目/N項目のうち、「職務満足度」は「難しい仕事に直面することの幸福に与える影響の度合い」に最も影響される

次に、「仕事にプライベートを奪われることの影響の度合い」「責任が重いことの影響の度合い」と続く

「難しい仕事に直面する」ことが幸福に仕事をするうえで悪影響があると考える人の中で、さらに「仕事にプライベートの時間が奪われる」ことが悪影響があると考える人が職務満足度が高い

→<考え方1>では矛盾する

→<考え方2>として解釈することが妥当

このように悪影響があると考える人の職務満足度が高いということは、いまの職場環境が良いということか、それともこのような状況をうまく避けているということか・・・？