

建設業従事者における
深層的ダイバーシティとしての「仕事価値観」
ー幸福感・仕事満足度との関係ー

～土木業界におけるウェルビーイング調査研究小委員会報告～

2026.6.16

建設マネジメント委員会

2026年度 建設業の働き方改革に関するシンポジウム

本日本話する内容

- 小委員会設置の背景と問題意識：なぜ価値観に着目したのか
- 小委員会の活動概要と調査方法
- 分析：価値観の4因子と幸福感・仕事満足度との関係
- まとめとこれから・本研究の留意点

本日本話する内容

- 小委員会設置の背景と問題意識：なぜ価値観に着目したのか
- 小委員会の活動概要と調査方法
- 分析：価値観の4因子と幸福感・仕事満足度との関係
- まとめとこれから・本研究の留意点

働き方改革の現在地

働きやすさは確実に向上したが・・・

- ・ コロナ禍を契機として、建設業でも働き方改革が一段と進んだ
- ・ 時間外労働の上限規制の適用もあり、働く時間や場所、制度面という意味での働きやすさは確実に向上した
- ・ 一方で、働きたくても十分に働けない、成長や能力向上の機会が減っていると感じる声も聞かれる
- ・ とりわけ若い世代を中心に、仕事を通じた手ごたえが実感しにくくなっている可能性がある
- ・ こうした働きがいの低下は、生産性の低下や離職につながりかねない

»» 担い手の確保という業界の課題に対し、働きやすさに加えて、**仕事に感じる意義・価値**という側面からのアプローチも必要になるのでは？

課題認識と目的

「表層」から「深層」へ

- これまでの人材施策は性別や年齢といった「見えやすい属性」（≡表層的ダイバーシティ）を軸に進められてきた
- しかし、同じ職場で同じ属性であっても、仕事に感じるもの・求めるものは大きく異なる
- 性別や年齢といった属性だけに基づいて働き方やマネジメントを設計することには限界がある

- ≫ 本小委員会では、これまで見過ごされがちであった深層的ダイバーシティの一側面として、「仕事に対する価値観」に着目
- ≫ 仕事価値観の多様性を把握し、ウェルビーイングを向上させるマネジメント手法の提案へ

2014年
もっと女性が活躍できる
建設業行動計画

2020年
女性の定着促進に向けた
建設産業行動計画

「表層的ダイバーシティ」



「深層的ダイバーシティ」

本日も話している内容

- 小委員会設置の背景と問題意識：なぜ価値観に着目したのか
- 小委員会の活動概要と調査方法
- 分析：価値観の4因子と幸福感・仕事満足度との関係
- まとめとこれから・本研究の留意点

活動概要（研究方法）

質的調査

半構造化インタビュー

- 2024年9月～12月実施
- 対象: 26名 (発注者, コンサル, ゼネコン, 研究者等)

アンケート設計

質的調査の結果をアンケート項目に反映

- ポジティブ項目 31項目
- ネガティブ項目 27項目

量的調査

ウェブアンケート調査

- 2025年4月～5月実施
- 有効回答: 10,058名

現在はここ

探索的分析

因子分析・重回帰分析

- 価値観の構造を抽出
- 価値観と幸福感・仕事満足度との関係を定量的に把握

追加質的調査

特徴群への追加インタビュー

- どのような経験を経てその価値観が形成されていたのか

マネジメント手法の提案

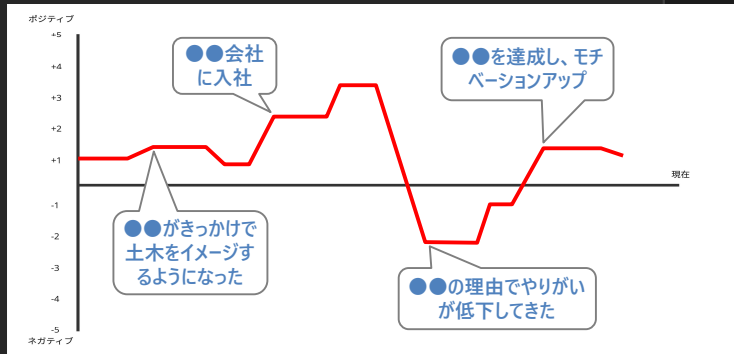
仕事価値観の構造・ウェルビーイングに基づくマネジメント手法の検討

質的調査

調査方法・内容

- 国内の建設業事業者を対象に、仕事に関する価値観に焦点をあてた半構造化インタビューを実施
- 対面で1.0～1.5時間の個別インタビュー（一部WEB利用）
- 立場による価値観の違いを考慮できるように様々な属性の計26人
- 参加者の基本属性に加え、事前に記入してもらったモチベーショングラフやヒアリングシートをもとに、**仕事（職務内容、職場環境、働き方）やウェルビーイングの変遷**についてヒアリング

所属機関	人数（名）
発注者（国）	4
発注者（地方自治体）	1
発注者（民間）	3
建設コンサルタント（全国型）	5
ゼネコン（全国型／現場）	2
ゼネコン（全国型／常設）	3
ゼネコン（地元型／現場）	1
ゼネコン（地元型／常設）	3
プラントエンジニアリング	1
研究者	2
自営業	1



アンケート設計

インタビュー結果分析

1. インタビューの逐語録を作成（全文文字起こし）
2. ウェルビーイングに影響を及ぼしていると考えられる仕事（職務内容、職場環境、働き方）に関する語りを抽出
3. 語りの文脈に基づき、その影響をポジティブ・ネガティブ・ニュートラルに分類
4. KJ法を参考に各分類に属する語りをカテゴリー化して整理
5. アンケート項目（ポジティブ項目、ネガティブ項目）へ反映

約1750文を抽出

- ポジティブ950

- ネガティブ500

- ニュートラル300

アンケート項目への反映

例) ポジティブ文脈での具体的な体験・発言

“逆境”の
カテゴリー
に分類

アンケートへの
落とし込み

- ブラックな業種だが嫌ではない
- 苦しんでいる仲間を助けることで結束が高まる
- 災害でインフラが大打撃を受けた現場を目の当たりにすることでモチベーションが上がる
- 先輩のパワハラ気味の厳しい指導で重要なスキルが身に着いた
- 目の前の辛い仕事が、次のキャリアステップのためのものだと思う
- 業界の苦しい状況を見て、活躍しやすいと思った
- 若い時に失敗して立ち上がっていく経験が面白い人生につながる
- 肉体的にきつかった仕事は振り返ると笑い話
- 3年頑張ってみると上司に言われ若いころは頑張ってこれた
- 大変ではない仕事は存在せず、大変じゃない仕事は面白くない

あなたが幸福に仕事をするために、
「成長のために厳しい環境に身を置くこと」をどの程度重要と考えますか？

量的調査

WEBアンケート調査

- ポジティブ項目：31問（5件法）
⇒ “以下に示す項目はあなたが幸福に仕事するためにどの程度重要と考えますか。”を
教示文として、各項目の重要度を5段階で回答
- ネガティブ項目：27問（5件法）
⇒ “以下に示す項目があなたの幸福に悪い影響を与える度合いを教えてください。”を
教示文として、各項目の影響度を5段階で回答
- 現在の仕事に対する満足度（7件法）
- 土木業界に対して幼少期から親しみがあったか（はい/いいえ）
- 学生時代に土木を学んだことがあるか（ある/ない）
- 進路選択時に自ら土木を選んだか（はい/いいえ）
- 土木業界に対する愛着（5件法）
- eNPS（周りに自分の仕事をどのくらい勧めたいか）
- 主観的幸福感尺度：4問（7件法）
- 属性（年齢、性別、子の有無、単身赴任経験、所属組織、役職、・・・）
- アンケート回答に対する詳細なインタビューを受けてくれるかどうか

参考) ポジティブ項目・ネガティブ項目・主観的幸福感の質問

ポジティブ項目一覧

P01	スキルを身に付けることができる	P17	仕事を通して人脈が広がる
P02	勤務地	P18	愛着がもてる組織で働ける
P03	効率の良い働き方ができる	P19	自身の仕事の成果が目に見えて後世に残る
P04	挑戦的に仕事ができる	P20	成長のために厳しい環境に身を置くこと
P05	チームプレイができる	P21	業界内での後進の育成や教育、指導を行うこと
P06	規模の大きいプロジェクトに関わる	P22	社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある
P07	給与や福利厚生	P23	土木業界が社会需要的に安定している
P08	裁量がある	P24	土木に対して世間が良いイメージを持っている
P09	クリエイティブな仕事ができる	P25	顧客や社外から評価される
P10	仕事上の良好な人間関係	P26	仕事を通して視野が広がる
P11	やりたい仕事ができる	P27	達成感（目標達成で得られる満足感）がある
P12	満足できるワークライフバランス	P28	組織内で正当に評価される
P13	新しい技術や先端技術に接すること	P29	人として成長できる環境がある
P14	仕事上での活発なコミュニケーション	P30	キャリアビジョン/キャリアの目標が描けている
P15	自分の価値を発揮できる	P31	海外で仕事をする機会がある
P16	自身の健康状態が良好		

主観的幸福感尺度

SHS01	全般的にみて、わたしは自分のことを（1.非常に不幸～7.非常に幸福）であると考えている。
SHS02	わたしは自分と同年配の人と比べて自分を（1.より不幸な人間～7.より幸福な人間）であると考えている。
SHS03	全般的にみて、非常に幸福な人たちがいます。この人たちは、どんな状況の中でも、そこで最良のものを見つけて、人生を楽しむ人たちです。あなたは、どの程度そのような特徴をもっていますか？（1.まったく持っていない～7.とても持っている）
SHS04	全般的にみて、非常に不幸な人たちがいます。この人たちは、うつ状態であるわけではないのに、はたから考えるよりも、まったく幸せではないようです。あなたは、どの程度そのような特徴を持っていますか？（1.まったく持っていない～7.とても持っている）

ネガティブ項目一覧

N01	危険な仕事がある
N02	仕事上での人との関わりが少ない
N03	難しい仕事に直面する
N04	社会貢献していると実感できない
N05	自身のキャリア、将来が不安
N06	給与、福利厚生が悪い
N07	単調な仕事が多い
N08	仕事にプライベートの時間が奪われる
N09	やりたくない仕事をやらなければならない
N10	就職前のイメージと現実が異なった
N11	自分のスキルが活かせない
N12	夜勤がある
N13	長時間労働がある
N14	責任が重い
N15	仕事が健康を害する
N16	ハラスメントがある
N17	業界に対するイメージが悪い
N18	僻地勤務がある
N19	受発注の関係による業界内の格差がある
N20	モチベーションが低い人が周りにいる
N21	多様性、性差別などに配慮がない
N22	土木業界の将来に不安がある
N23	希望しない配属
N24	仕事上の人間関係の不和
N25	所属組織への不満や不信感
N26	転勤が多い
N27	生産性が低い

本日本話しする内容

- 小委員会設置の背景と問題意識：なぜ価値観に着目したのか
- 小委員会の活動概要と調査方法
- 分析：価値観の4因子と幸福感・仕事満足度との関係
- まとめとこれから・本研究の留意点

量的調査

回答者の基本属性 $N=10,058$ (有効回答数)

性別

男性	8,977 (89.3%)
女性	935 (9.3%)
答えない	146 (1.5%)

年齢層

20代以下	1,800 (17.9%)
30代	2,003 (19.9%)
40代	2,215 (22.0%)
50代	3,094 (30.8%)
60代以上	946 (9.4%)

業種

建設会社 (ゼネコン)	3,498 (34.8%)
建設会社 (専門工事業)	746 (7.4%)
建設コンサルタント	787 (7.8%)
官庁・独立行政法人	675 (6.7%)
地方公共団体	2,917 (29.0%)
鉄道会社	643 (6.4%)
高速道路関係会社	597 (5.9%)
その他	195 (1.9%)

職位

非役職者	3,009 (29.9%)
係長・主任クラス	3,120 (31.0%)
課長クラス	2,381 (23.7%)
部長クラス以上	1,333 (13.3%)
その他	215 (2.1%)

組織規模 (従業員数)

1～9人	447 (4.4%)
10～99人	2,569 (25.5%)
100～999人	2,276 (22.6%)
1,000～4,999人	2,958 (29.4%)
5,000人以上	1,808 (18.0%)

主な分析手法

クロス集計（データの組み合わせ）

概要：2つの質問回答を掛け合わせ（例：年代 × 満足度）、データの頻度分布をクロス表（分割表）にまとめる基本の手法。

目的：回答者の属性による「傾向の違い」や、変数間の「関連性」を視覚的に把握すること。

例：「この製品は、男性よりも女性に支持されている」という男女・年代別の支持傾向を掴む。

重回帰分析（影響の強さを測る）

概要：「1つの結果（目的変数）」に対して、「複数の原因（説明変数）」がどのように影響しているかを数式でモデル化する手法。

目的：要素間の「影響関係」を分析し、どの要因が結果に強く関係しているかという「貢献度」を定量的に把握すること（正の影響、負の影響の両方）。

例：サービスの総合満足度に最も貢献しているのは、価格の安さではなく『接客の質の高さ』であると数値で突き止める。

因子分析（背後にある意識の抽出）

概要：多数の質問項目への回答から、それらに共通して影響を与えている「潜在的な要因」を抽出する手法。

目的：表面的な回答の背後にある、回答者の「潜在的な価値観」や「共通する考え方」を明らかにすること（価値観・考え方の構造の整理）。

例：「デザイン・機能・価格・ネームバリュー」など多くの回答から、顧客の心にある『コスパ重視』『ブランド志向』という裏の購買スタンスを導き出す。

クラスター分析（データの仲間分け）

概要：事前の分類基準を設けずに、回答パターンの類似度に基づいて、サンプルを同質的なグループに分類する手法。

目的：統計的な根拠に基づいて、対象（顧客や市場など）をいくつかの明確なタイプに「類型化（セグメンテーション）」すること。

例：顧客のアンケート結果から、『流行に敏感な層』『じっくり悩む層』『安さ第一層』の3グループに分類し、別々のアプローチを検討する。

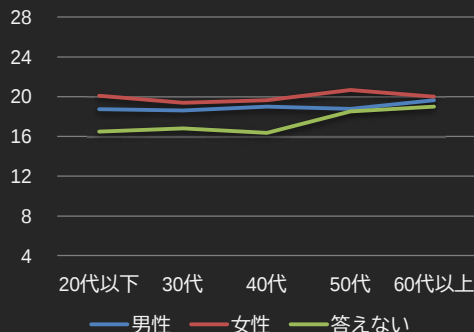
分析例1：クロス集計による比較

✓ 例として、主観的幸福感と仕事満足度のグループ間比較結果（性別×年代）

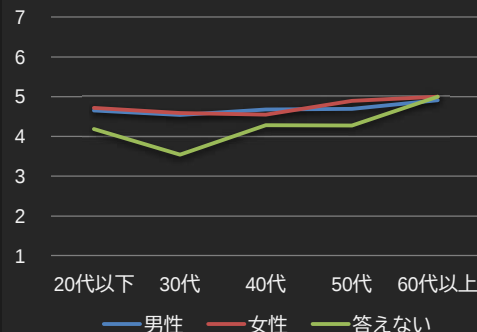
回答数

	男性	女性	答えない
20代以下	1,381	382	37
30代	1,738	239	26
40代	2,016	167	32
50代	2,921	126	47
60代以上	921	21	4

主観的幸福感



仕事満足度



- 主観的幸福感は女性の方が高い傾向にある
- 仕事満足度は男女間で大きく変わらない
- 答えないグループでは傾向が異なる

クロス集計はこのような差や傾向は把握できるが、その要因はわからない

仮説を立てるための材料として利用

- 女性のほうが幸福であると感じやすい？
- 男性はアンケートに低めに回答しやすい？
- マイノリティに対する理解不足がある？

分析例2：因子分析による比較

全回答者のポジティブ項目の回答結果を用いて探索的因子分析を実施

- ▶ 固有値等の統計的基準および各因子の解釈可能性を踏まえ、4因子モデルを採用
- ▶ 各因子に強く関係するポジティブ項目から、次のような価値観を表す因子であると解釈した



1. 社会貢献

仕事に意義を感じられることや、広く社会に貢献し、多面的に評価されることを重視する価値観。

- 社会貢献、地元への貢献
- 仕事の成果が後世に残る



2. 自己成長

最先端で挑戦的な仕事に取り組み、専門職として自己を高めることを重視する価値観。

- 挑戦的に仕事ができる
- 自分の価値を発揮できる



3. 対人関係

職場内の円滑なコミュニケーションや良好な人間関係を重視する価値観。

- チームプレイができる
- 活発なコミュニケーション



4. 労働条件

ワークライフバランスや健康、待遇の良さなど、安定した労働条件を重視する価値観。

- 満足できるWLB
- 勤務地

ポジティブ項目は大きく**4つの価値観**を反映しており、
これらの価値観を通して建設業従事者は自身の仕事を捉えている

参考) 各因子に強く関係するポジティブ項目 ※因子負荷量0.4以上

1. 社会貢献

以下のポジティブ項目から、「仕事に意義を感じられることや、広く社会に貢献し、多面的に評価されることを重視する価値観」と解釈。

- P17 仕事を通して人脈が広がる
- P18 愛着がもてる組織で働ける
- P19 自身の仕事の成果が目に見えて後世に残る
- P21 業界内での後進の育成や教育、指導を行うこと
- P22 社会的意義（社会貢献、地元への貢献）がある
- P23 土木業界が社会需要的に安定している
- P24 土木に対して世間が良いイメージを持っている
- P25 顧客や社外から評価される
- P26 仕事を通して視野が広がる
- P27 達成感（目標達成で得られる満足感）がある
- P29 人として成長できる環境がある
- P30 キャリアビジョン/キャリアの目標が描けている

3. 対人関係

以下のポジティブ項目から、「職場内の円滑なコミュニケーションや良好な人間関係を重視する価値観」と解釈。

- P05 チームプレイができる
- P10 仕事上の良好な人間関係
- P14 仕事上での活発なコミュニケーション

2. 自己成長

以下のポジティブ項目から、「最先端で挑戦的な仕事に取り組み、専門職として自己を高めることを重視する価値観」と解釈。

- P01 スキルを身に付けることができる
- P04 挑戦的に仕事ができる
- P06 規模の大きいプロジェクトに関わる
- P08 裁量がある
- P09 クリエイティブな仕事ができる
- P11 やりたい仕事ができる
- P13 新しい技術や先端技術に接すること
- P15 自分の価値を発揮できる

4. 労働条件

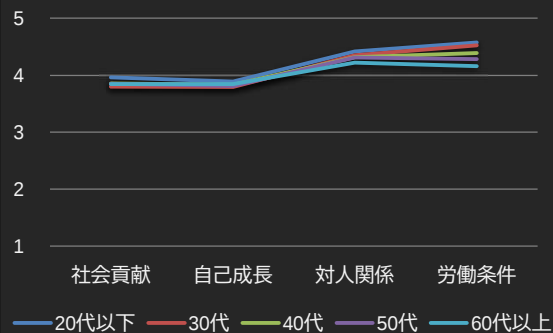
以下のポジティブ項目から、「ワークライフバランスや健康、待遇の良さなど、安定した労働条件を重視する価値観」と解釈。

- P02 勤務地
- P03 効率の良い働き方ができる
- P07 給与や福利厚生
- P10 仕事上の良好な人間関係
- P12 満足できるワークライフバランス
- P16 自身の健康状態が良好

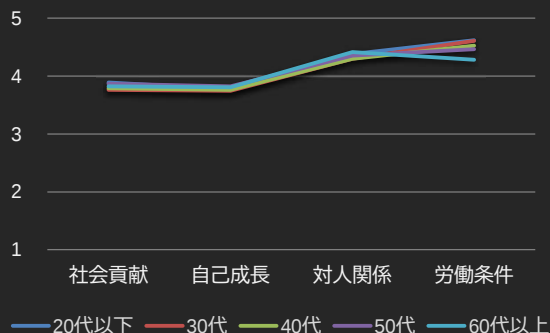
4つの価値観の重要度のグループ間比較（クロス集計）

✓ 例として、性別×年代での比較

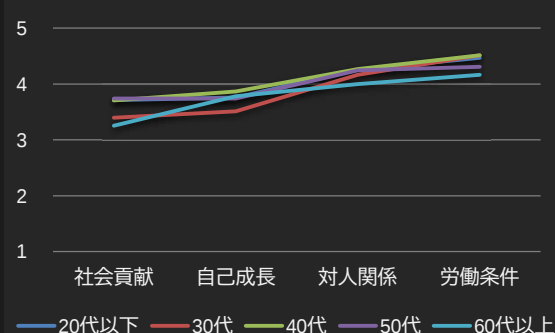
男性



女性



答えない



- 全体的に男女間で顕著な差はないが、答えないグループでは傾向が異なる
- <対人関係><労働条件>は<社会貢献><自己成長>よりも**相対的に**重要視されている
- <労働条件>の年齢によりばらつきがあり、若年層のほうが重要視している

重回帰分析によりこれら価値観と主観的幸福感・仕事満足度の関連を把握

分析例3：重回帰分析による比較

主観的幸福感と仕事満足度に対して、4つの価値観を説明変数として重回帰分析を実施
(例として、性別×年代での比較)

表中の正負は、価値観と主観的幸福感・仕事満足度との相関を表している。

正負はそれぞれ、その因子を重視する人が、今の土木業界のなかで満足感・幸福感を得られやすい／得られにくい傾向があることを示唆する。

説明変数	1. 社会貢献		2. 自己成長		3. 対人関係		4. 労働条件	
	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度
女性 20代以下 N=382	—	—	—	—	—	負 (5%↓)	—	負 (1%↓)
男性 20代以下 N=1,381	—	—	正 (5%↓)	正 (1%↓)	正 (1%↓)	正 (1%↓)	—	負 (1%↓)
男性 40代 N=2,016	正 (1%↓)	正 (1%↓)	—	—	正 (1%↓)	正 (1%↓)	負 (1%↓)	負 (1%↓)

- 数値%は有意水準を表す (5%↓：5%以下 1%↓：1%以下)
- 有意水準が5%以下は「統計的に有意」、1%以下は「統計的に強く有意」となる
- 有意水準が5%より大きい (統計的に有意ではない) もの “—” で表示している

分析結果から示唆事項（可能な解釈）

1. 自己成長を重視する若年層の男性と、社会貢献を重視する壮年層の男性は、ともに幸福感が高く現状の職務に満足している傾向にあるが、逆の組合せでは有意な相関は見られない。

→ 経験とともに重視する価値観が変化することを示している可能性がある。

2. 対人関係を重視する場合、幅広い世代の男性は満足感が高い傾向にある一方で、若年層の女性では逆に低くなる傾向がある。

→ 対人関係を重視する若年層の女性にとって、いまの建設業界の中では、まだまだ本音のコミュニケーションが取りづらい状況があることを示しているのかもしれない。

3. 男女問わず労働条件を重視する層にとっては、今の建設業界では満足できるような働き方は難しい可能性も表れている。

説明変数	1. 社会貢献		2. 自己成長		3. 対人関係		4. 労働条件	
目的変数	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度
女性 20代以下 N=382	—	—	—	—	—	負 (5%↓)	—	負 (1%↓)
男性 20代以下 N=1,381	—	—	正 (5%↑)	正 (1%↑)	正 (1%↑)	正 (1%↑)	—	負 (1%↓)
男性 40代 N=2,016	正 (1%↑)	正 (1%↑)	—	—	正 (1%↑)	正 (1%↑)	負 (1%↓)	負 (1%↓)

重回帰分析は相関を明らかにするための手法であり**因果関係を説明するものではない**ため、追加質的調査等により**データ分析の隙間を補完・補強**し、より根拠のあるものにしていく必要がある

具体的な検討のために、業種内比較・業種間比較等が必要

建設会社（ゼネコン）

説明変数		社会貢献		自己成長		対人関係		労働条件	
目的変数		主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度
全回答者 N=3,498		—	正 (10%↓)	正 (1%↓)	正 (1%↓)	正 (5%↓)	—	—	—
20代 以下	女性 N=167	正 (10%↓)	—	—	—	—	—	—	—
	男性 N=545	—	—	正 (10%↓)	—	—	—	正 (5%↓)	—
30代	女性 N=77	—	—	—	負 (5%↓)	—	—	—	—
	男性 N=503	—	—	正 (5%↓)	正 (5%↓)	—	—	—	—
40代	女性 N=43	—	—	—	—	正 (5%↓)	—	—	負 (10%↓)
	男性 N=539	—	—	正 (5%↓)	—	—	正 (10%↓)	—	—
50代	女性 N=62	—	—	—	—	—	—	—	正 (10%↓)
	男性 N=1,058	—	—	—	—	正 (1%↓)	—	負 (1%↓)	負 (10%↓)
60代 以上	女性 N=4	—	—	—	—	—	負 (10%↓)	正 (10%↓)	—
	男性 N=465	—	—	—	—	—	—	—	—

地方公共団体

説明変数		社会貢献		自己成長		対人関係		労働条件	
目的変数		主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度	主観的 幸福感	仕事 満足度
全回答者 N=2,917		—	—	—	—	正 (5%↓)	正 (1%↓)	—	負 (1%↓)
20代 以下	女性 N=76	—	—	—	正 (5%↓)	—	—	—	—
	男性 N=324	—	—	—	—	—	—	—	—
30代	女性 N=69	—	—	—	—	—	—	正 (5%↓)	—
	男性 N=578	正 (10%↓)	正 (10%↓)	負 (5%↓)	—	—	—	—	—
40代	女性 N=65	—	—	—	—	—	—	—	—
	男性 N=731	—	—	正 (1%↓)	—	—	—	—	負 (5%↓)
50代	女性 N=27	負 (1%↓)	負 (5%↓)	正 (1%↓)	正 (5%↓)	正 (10%↓)	—	—	—
	男性 N=904	負 (1%↓)	負 (5%↓)	正 (1%↓)	正 (5%↓)	正 (10%↓)	—	—	—
60代 以上	女性 N=4	—	—	—	—	—	—	—	—
	男性 N=89	—	正 (5%↓)	—	負 (5%↓)	—	—	—	—

分析例4：クラスター分析による比較

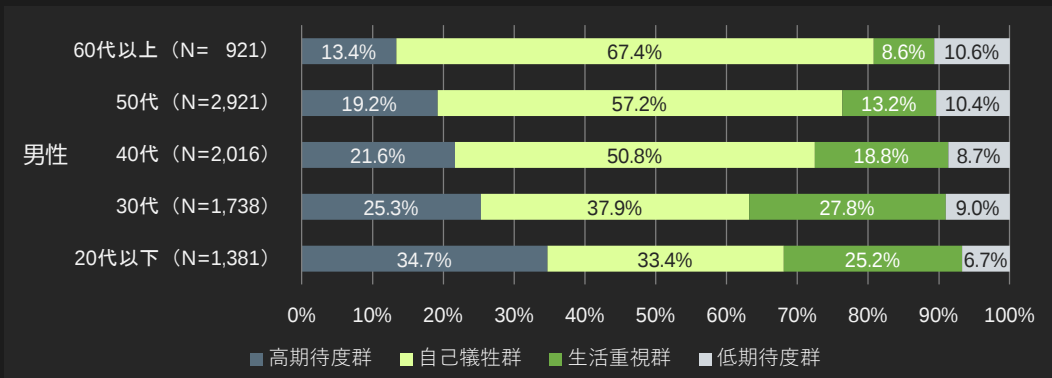
各回答者の4因子（価値観）の因子得点を用いて階層的クラスター分析を実施

- ▶ 回答者は、因子得点（回答パターン）の類似性に基づいて自動的にグループ化される
- ▶ クラスター間距離等の統計的基準および解釈可能性を踏まえ、4クラスターを採用
- ▶ 形成されたクラスターについて、因子得点の高低の組合せから各群の特徴を下表のように解釈した

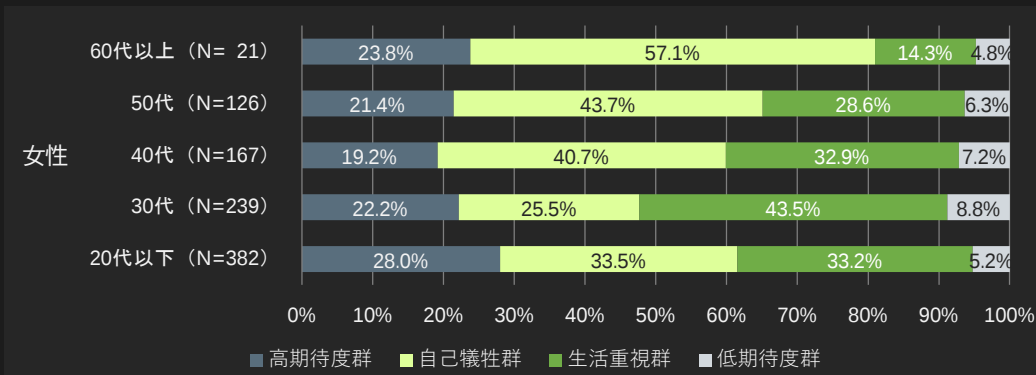
クラスター名称	社会貢献	自己成長	対人関係	労働条件
1. 高期待度群	高い	高い	高い	高い
2. 自己犠牲群	平均的	平均的	平均的	低い
3. 生活重視群	低い	低い	低い	高い
4. 低期待度群	低い	低い	低い	低い

表中の高い/低いは因子得点を表す

クラスター構成比（性別×年代）



- 男性は年齢が上がるにつれ、高期待度群と生活重視群が減り、40代以上では自己犠牲群が支配的となる。
- 女性は30代で生活重視群が大きく増え、約半数を占めている点が特徴的である。

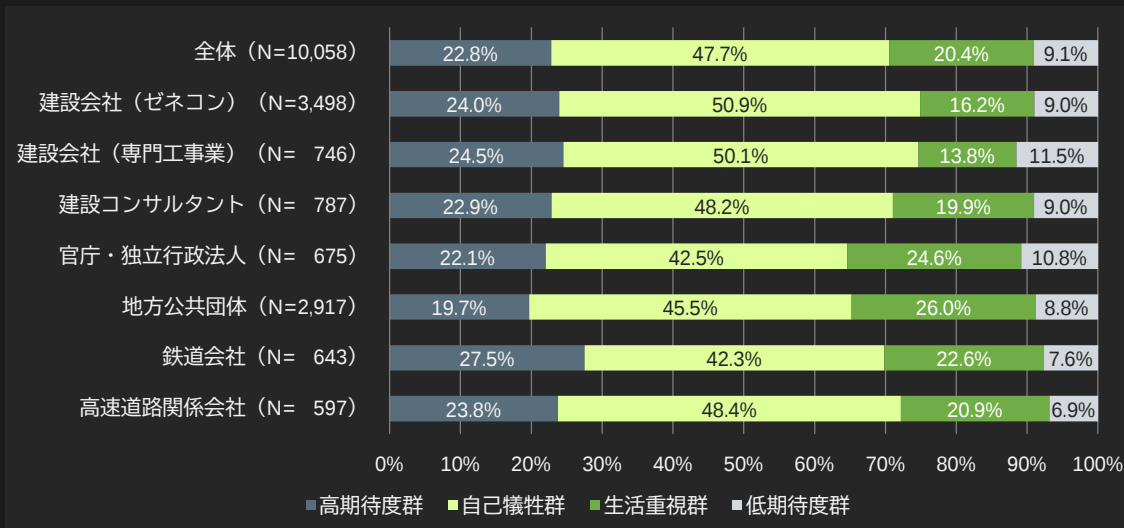


世代間の差が

- － ライフステージの変化によるものか
- － 世代間の価値観の相違によるものか
- － 外部環境による強制的なものか

の検討する必要がある

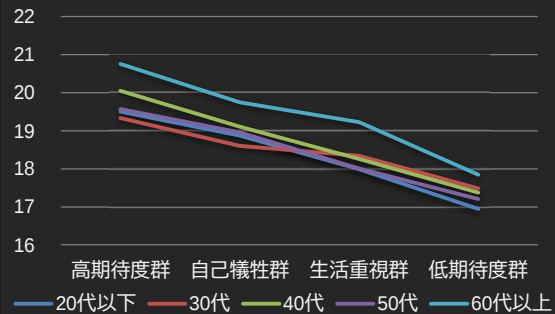
クラスター構成比（業種別）



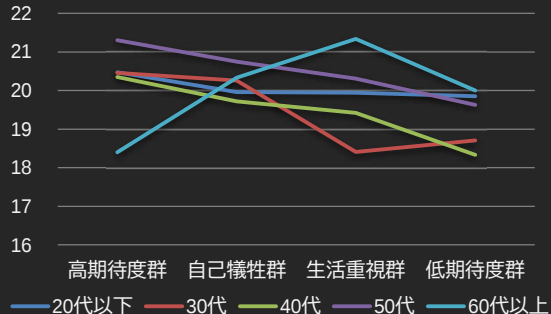
全体としては「自己犠牲群」が約半数を占めて標準的な価値観となっている一方で、業種によって（当然のことながら）従業員の働く価値観に明確かつ大きな違いが存在している

クラスター別の幸福感・満足度（性別×年代）

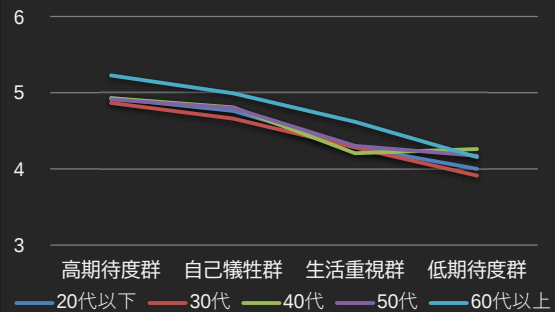
主観的幸福感（男性）



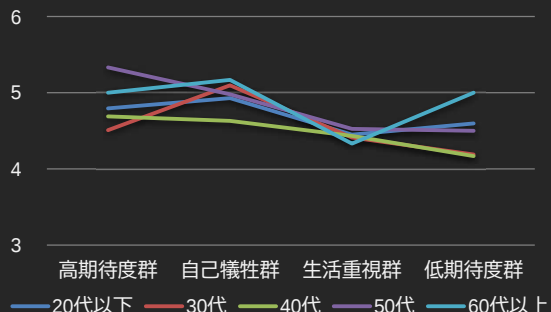
主観的幸福感（女性）



仕事満足度（男性）



仕事満足度（女性）



- 全体的な傾向として、主観的幸福感は
 <高期待度群>
 <自己犠牲群・生活重視群>
 <低期待度群>
の3グループの間に有意な差が確認された
- 同様に、仕事満足度では
 <高期待度群・自己犠牲群>
 <生活重視群・低期待度群>
の2グループの間に有意な差が確認された

例えば、
労働条件を重視する生活重視群
の仕事満足度が相対的に低いことから、
現在の労働条件に満足していない可能性がある

本日本話する内容

- 小委員会設置の背景と問題意識：なぜ価値観に着目したのか
- 小委員会の活動概要と調査方法
- 分析：価値観の4因子と幸福感・仕事満足度との関係
- まとめとこれから・本研究の留意点

まとめとこれから（分析について）

因子分析

4つの因子（価値観）を抽出

1. 社会貢献
2. 自己成長
3. 対人関係
4. 労働条件

※全回答者のポジティブ項目の結果に対する分析



例えば、業種ごとの回答に対して因子分析を行うと、今回の4つと異なる解釈ができる価値観が現れる可能性が十分ある。
ネガティブ項目に対する分析作業も重要となる。

重回帰分析

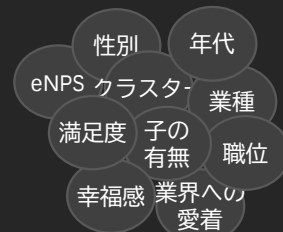
4つの価値観と主観的幸福感・仕事満足度との相関を把握

クラスター分析

4つの価値観の重視パターンから従事者を4つに分類

のちの分析に強く影響する

特徴群の把握



追加質的調査

どの程度の粒度で分析を行っていくべきかは今後の検討事項

本研究の留意点

1. ポジティブ項目・ネガティブ項目の設問は、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：「挑戦的に仕事ができること」が幸福に仕事をするのためにどの程度重要と考えるか）
→ 「挑戦的に仕事ができる」環境を整えれば本当に幸福につながるかはアンケートの回答からは結論付けられない。
2. 分析結果から把握できるのは「因果ではなく相関」「絶対ではなく相対」である。
→ 結果の取扱いについて繊細な注意が必要となる。
3. 量的調査は現職者のみを対象としており、建設業に入職しなかった人や離職者の価値観が含まれていない（選択バイアス・成功者バイアスが含まれる）。
→ 人材確保・定着のためには、「建設業を選ばない（または離れる）人々」の価値観を明らかにする包括的な調査が必要である。

追加質的調査等のさまざまな視点からデータ分析の隙間を補完・補強し、より根拠のあるものにしていく必要がある

最後に・・・

小委員会HP

<https://committees.jsce.or.jp/cmc1205/>

過去の委員会資料や発表資料を公開しています

ご質問やご意見がございましたらこちらから



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



委員会サイトホーム 土木学会ホーム

小委員会について

- ホーム
- 目的と活動
- 委員会名簿

活動内容

- 活動記録一覧
- インタビュー調査
- アンケート調査

公開情報

- 定例会議
- 報文・発表
- 学会誌
- 動画
- note

お問合せ

- お問合せはこちらから

委員会活動記録一覧

投稿者：山本 哲 投稿日時：月, 2025-12-01 16:28
委員会期間：2024年6月～2026年5月（予定）

- 第10回小委員会を開催しました。(2026.3.2) **NEW**
- 第9回小委員会を開催しました。(2026.1.27)
- 【土木学会WEB情報誌『from DOBOKU』～土木への偏った愛】で、山本委員が「小委員会メンバーが考えるウェルビーイング」について発信しました。(2026.1.23)
- 土木学会誌2026年1月号にて特集掲載。(2026.1.1)
- 建設マネジメント委員会「第43回建設マネジメント問題に関する研究発表・討論会」で発表しました。(2025.12.9)
- 株式会社ワーク・ライフバランス社のHPにて、令和7年度 土木学会全国大会 研究討論会について掲載されました。(2025.12.4)
- 【土木学会WEB情報誌『from DOBOKU』～土木への偏った愛】で浜田委員が令和7年度 土木学会全国大会 研究討論会について発信しました。(2025.12.2)
- 土木学会全国大会の交流会で研究結果をスライドショー形式で投影しました。(2025.9.8)
- 土木学会全国大会で研究討論会を開催しました。(2025.9.8)
- 建設マネジメント委員会「2025年度研究成果発表会・表彰式」で約1年間の研究成果の発表をしました。(2025.8.5)
- 第8回小委員会を開催しました。(2025.7.10)
- 第7回小委員会を開催しました。(2025.6.30)
- 第6回小委員会を開催しました。(2025.6.4)
- 【土木学会WEB情報誌『from DOBOKU』～土木への偏った愛】で、幸良委員が「小委員会メンバーが考えるウェルビーイング」について発信しました。(2025.4.23)
- 【土木学会WEB情報誌『from DOBOKU』～土木への偏った愛】で、森委員が「土木従事者のウェルビーイングに関するアンケートと調査のご協力について」発信しました。(2025.4.18)
- 第5回小委員会を開催しました。(2025.3.19)

質疑応答

ご清聴ありがとうございました