



PERSOL

パーソル 総合研究所

はたらく人の幸せに関する調査 【続報版】 結果報告書

2021.05

パーソル総合研究所×慶應義塾大学 前野隆司研究室

概要	調査概要
調査結果①	テレワークとはたらく人の幸せ／不幸せの関係
調査結果②	はたらく幸せ／不幸せ因子の重視度の実態
Appendix	対象者属性・使用尺度の詳細

テレワーク実施者は、はたらく幸せ実感が高い。一方で、はたらく不幸せ実感も2極化する傾向。要因として、能力不安やオーバーワーク、協働不全、疎外感が挙げられ、特に20代でこれらの状態が悪い者が多い。

- テレワーク実施者は、出社者よりも、「はたらくことを通じた幸せ実感」が高く、その要因となる自己成長やリフレッシュ、チームワークといった「はたらく幸せの7因子」も総じて良好であった。
- 一方で、テレワーク実施者では、「はたらくことを通じた不幸せ実感」や、その要因となる自己抑圧（能力不安）やオーバーワーク、協働不全、疎外感といった因子が、良好なグループと悪いグループに2極化していた。特に、20代で、これらの状態が悪い者が多く確認された。
- 職種別にみると、特にIT系技術・クリエイティブ、営業、事務・サービス・サポート、生産・管理・製造職において、テレワーク実施者が出社者に比べてはたらく幸せ実感が高い。IT系技術・クリエイティブ職については、はたらく不幸せ実感も良好であった。

はたらく上での価値観としては、はたらく幸せ／不幸せ因子の中でも、疲労回復や努力に見合った報酬・評価が重視される。とりわけ、女性（中でも20代女性）や大企業勤務者は、はたらく幸せ因子を重視。

- いずれの雇用形態、職種においても、はたらく幸せ7因子の中では「リフレッシュ因子」が重視されており、はたらく不幸せ7因子の中では、「オーバーワーク因子」と「評価不満因子」が重視される。
- 一方で、実際にはたらく幸せ実感と関連が強い因子は「自己成長因子」、はたらく不幸せ実感と関連が強い因子は「疎外感因子」であり、重視される因子との間にはやや乖離がみられる。
- 女性は男性よりも「はたらく幸せ／不幸せ因子」を重視。特に20代女性で幸せ因子を重視する傾向が強い。
- 企業規模が大きくなるにつれ、「はたらく幸せ因子」を重視する度合いは高まる。
- 20～30代は、他の年代よりも「リフレッシュ因子」の重視度が高い。
- 職位が上がるにつれ、役割認識や他者への貢献、自己裁量といったはたらく幸せ因子の重視度が高まる。一方で、リフレッシュやチームワークといった幸せ因子、理不尽、不快空間、オーバーワークといった不幸せ因子の重視度は低下。

■テレワーク実施者へ

テレワーク実施者は、出社者と比較すると、幸せ指標は良好な傾向だが、不幸せ指標は個人差があり2極化している。

特に、自己抑圧（能力不安）、オーバーワーク、協働不全、疎外感といった不幸せの要因が悪化していないか自分や周囲に気を配り、良好な状態を保つよう心掛けたい。

■20代のテレワーク実施者へ

20代のテレワーク実施者は、他の年代と比較してはたらく幸せを実感している人が少なく、はたらく不幸せ実感が高い傾向がみられる。

特に、自己抑圧、オーバーワーク、協働不全、疎外感といった不幸せの要因の状態が悪い方が多いため、上司や先輩・同僚にできる限り自己開示し、業務上の悩ましさや知識・スキルの習得方法などについて助言をもらったり、会議前後に少しだけでも雑談に付き合ってもらうなどの主体的な働きかけが重要だ。

テレワーク実施者については、幸せ指標だけでなく不幸せ指標にも着目したい。

テレワーク実施者の幸せ指標は比較的良好であるが、不幸せ指標では良好／不良の2極化がみられる。特に20代の若手で不良になりやすいため、注意を要する。また、世代や職種により不良となりやすい因子には特徴もあり、より個に目を向けたマネジメントが求められる。

個人が重視している幸せ／不幸せの因子には一定の共通性が見られ、職種や年代、職位などによって特徴的な傾向が確認できる。しかし、個人が重視している因子の充足だけがはたらく上での幸せ／不幸せの改善に重要とは言い難い。

職位が上がるにつれ、疲労回復やチームワークの重視度は低下する一方、20代～30代は重視度が高いなど、世代・職位間には価値観ギャップが生じる。

また、一般に疲労回復や、努力に見合った報酬、評価が重視されているが、はたらく幸せ／不幸せへの影響としては自己成長や他者への貢献、疎外感や自己抑圧（能力不安）の重要度が比較的高い。重視される因子の充足だけにとらわれすぎない大局的なマネジメントが肝要である。

以下の各5問の平均得点を「はたらく幸せ／不幸せ実感」として分析に用いた。

はたらく幸せ実感

はたらく不幸せ実感

私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている

総合

私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている

私は、はたらいていて、幸せを感じる人が多い

頻度

私は、はたらいていて、不幸せを感じる人が多い

私は、はたらくことを通じて、まわりよりも幸せを感じていると思う

周囲との比較

私は、はたらくことを通じて、まわりよりも不幸せを感じていると思う

私は、世間一般と比較して、幸せに働いていると思う

世間との比較

私は、世間一般と比較して、働いていて不幸せを感じていると思う

私は、幸せな気持ちで働いていることが多い

持続性

私は、不幸せな気持ちで働いていることが多い

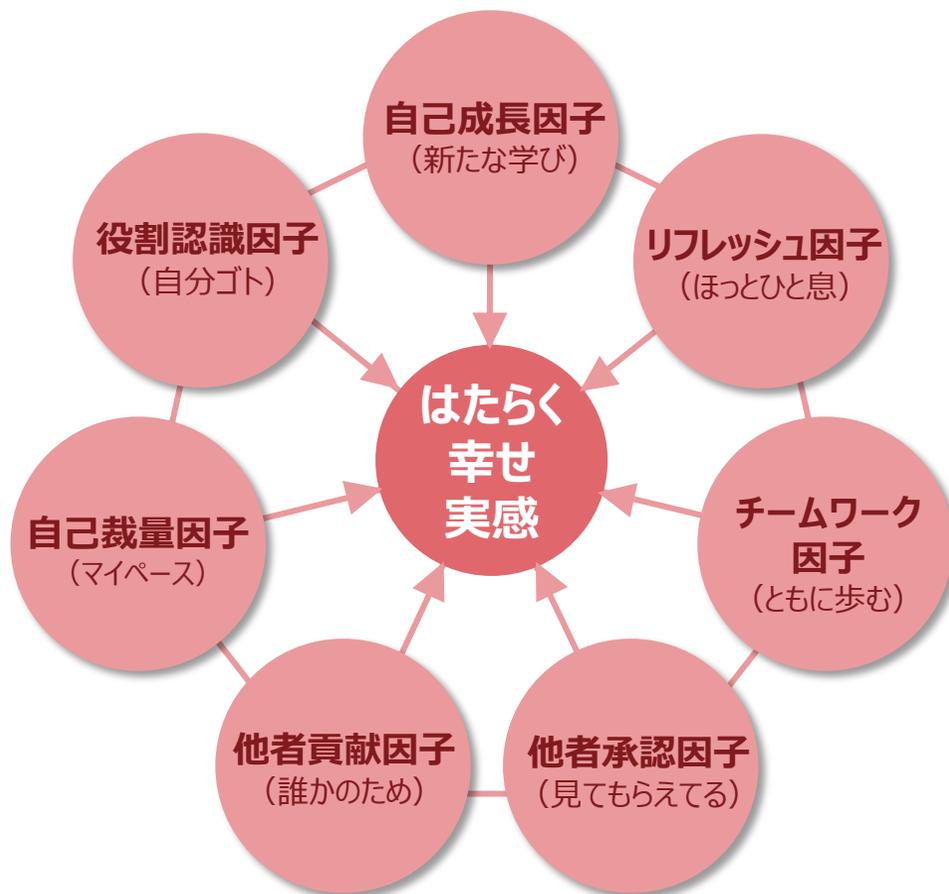
7件法で聴取し、以下のように得点化

1 全くそう思わない 2 そう思わない 3 どちらかというと思わない 4 どちらでもない 5 どちらかというと思おう 6 そう思う 7 とても思う

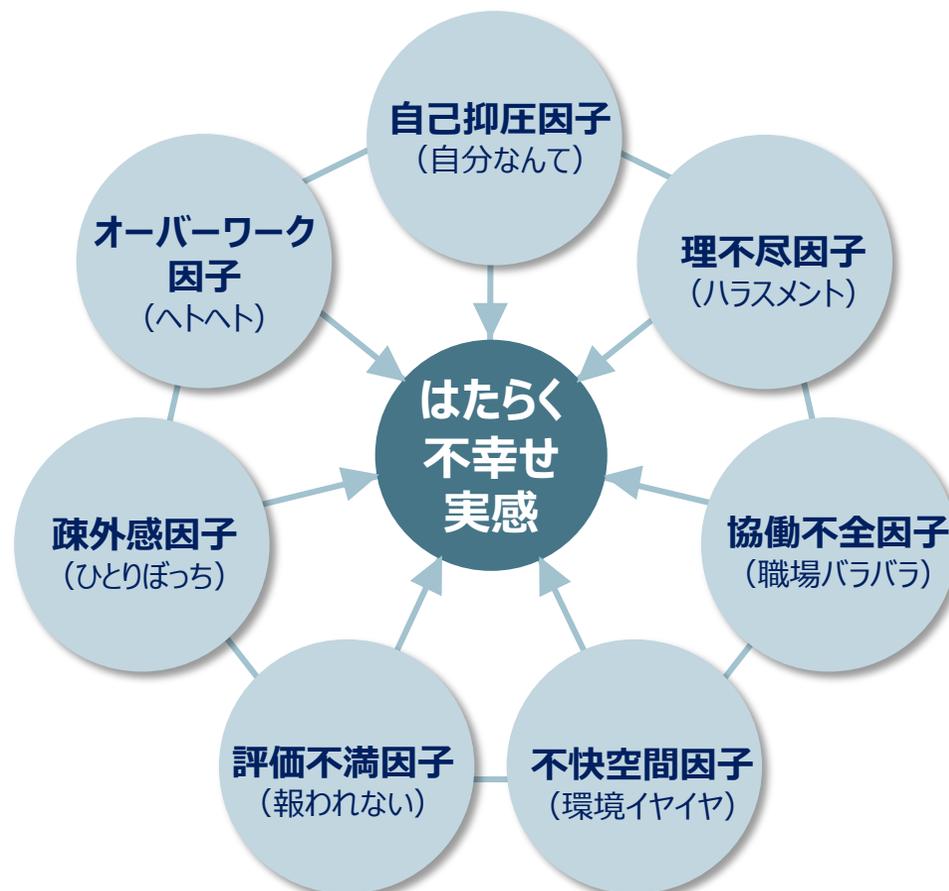
「はたらく幸せ／不幸せ実感」は、それぞれ「はたらく人の幸せの7因子」「はたらく人の不幸せの7因子」を良好に保つことによって、改善できる。

※各因子の状態は、「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」で測定可能

はたらく人の幸せの7因子



はたらく人の不幸せの7因子



「はたらく人の幸せの7因子」の内容は以下の通り。

はたらく人の幸せの7因子

※設問内容は
Appendix参照

自己成長 (新たな学び)	仕事を通じて、未知な事象に対峙して 新たな学び を得たり、 能力の高まり を期待することができる状態
リフレッシュ (ほっとひと息)	仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも 英気を養う ことができたり、 私生活が安定 している状態
チームワーク (ともに歩む)	仕事の 目的を共有 し、相互に励まし、助け合える 仲間とのつながり を感じることができる状態
役割認識 (自分ゴト)	自分の 仕事にポジティブな意味 を見いだしており、 自分なりの役割 を能動的に担っている実感が得られている状態
他者承認 (見てもらえてる)	自分や自分の仕事は 周りから関心 を持たれ、 好ましい評価 を受けていると思えている状態
他者貢献 (誰かのため)	仕事を通じて関わる他者や社会にとって、 良い影響を与え、役に立っている と思えている状態
自己裁量 (マイペース)	仕事で 自分の考えや意見 を述べることができ、 自分の意志やペース で計画・遂行する事ができている状態

7件法で聴取し、以下のように得点化。

1 全くそう思わない 2 そう思わない 3 どちらかというそう思わない 4 どちらでもない 5 どちらかというと思う 6 そう思う 7 とても思う

「はたらく人の不幸せの7因子」の内容は以下の通り。

はたらく人の不幸せの7因子

※設問内容は
Appendix参照

自己抑圧

(自分なんて)

仕事での能力不足を感じ、**自信がなく停滞**している。また、**自分の強みを活かす事を抑制**されていると感じている状態

理不尽

(ハラスメント)

仕事で他者から**理不尽な要求**をされたり、一方的に仕事を**押し付けられ**たりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態

不快空間

(環境イヤイヤ)

職場環境において、視覚や嗅覚など**体感的に不快**を感じている状態

オーバーワーク

(ヘトヘト)

私的な時間を断念せざるを得ない程に**仕事に追われ**、精神的・身体的に**過度なストレス**を受けている状態

協働不全

(職場バラバラ)

職場内でメンバー同士が**非協力的**であったり、自分の**足を引っ張られて**いると感じている状態

疎外感

(ひとりぼっち)

同僚や上司とのコミュニケーションにおいて**すれ違い**を感じ、職場での**孤立**を感じている状態

評価不満

(報われない)

自分の努力は**正當に評価されない**、**努力に見合わない**と感じている状態

7件法で聴取し、以下のように得点化。

1 全くそう思わない 2 そう思わない 3 どちらかというと思わない 4 どちらでもない 5 どちらかというと思おう 6 そう思う 7 とても思う

テレワークとはたらく人の幸せ／不幸せの関係

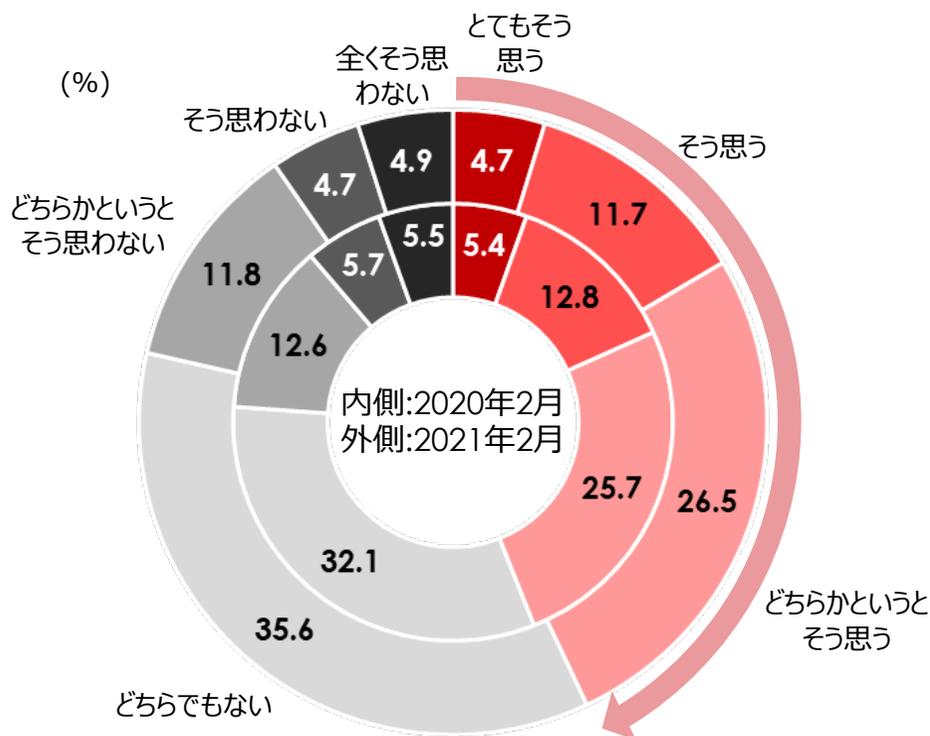
パーソル総合研究所×慶應義塾大学 前野隆司研究室

はたらく人の幸せに関する調査【続報版】 結果報告書

はたらく幸せ・不幸せ実感の総合設問「私は、はたらく事を通じて、幸せ／不幸せを感じている」の得点分布を2020年2月と2021年2月で比較すると、幸せはほぼ変わらず、不幸せはやや減少する傾向があった。

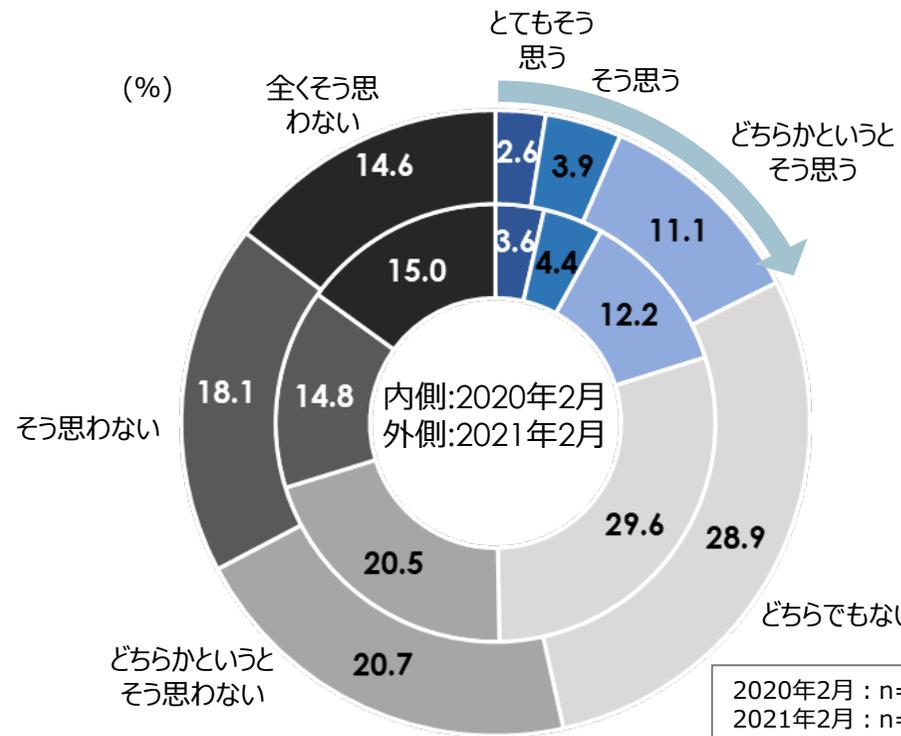
はたらく幸せ実感の変化

幸せ **44.0%** → **43.0%**



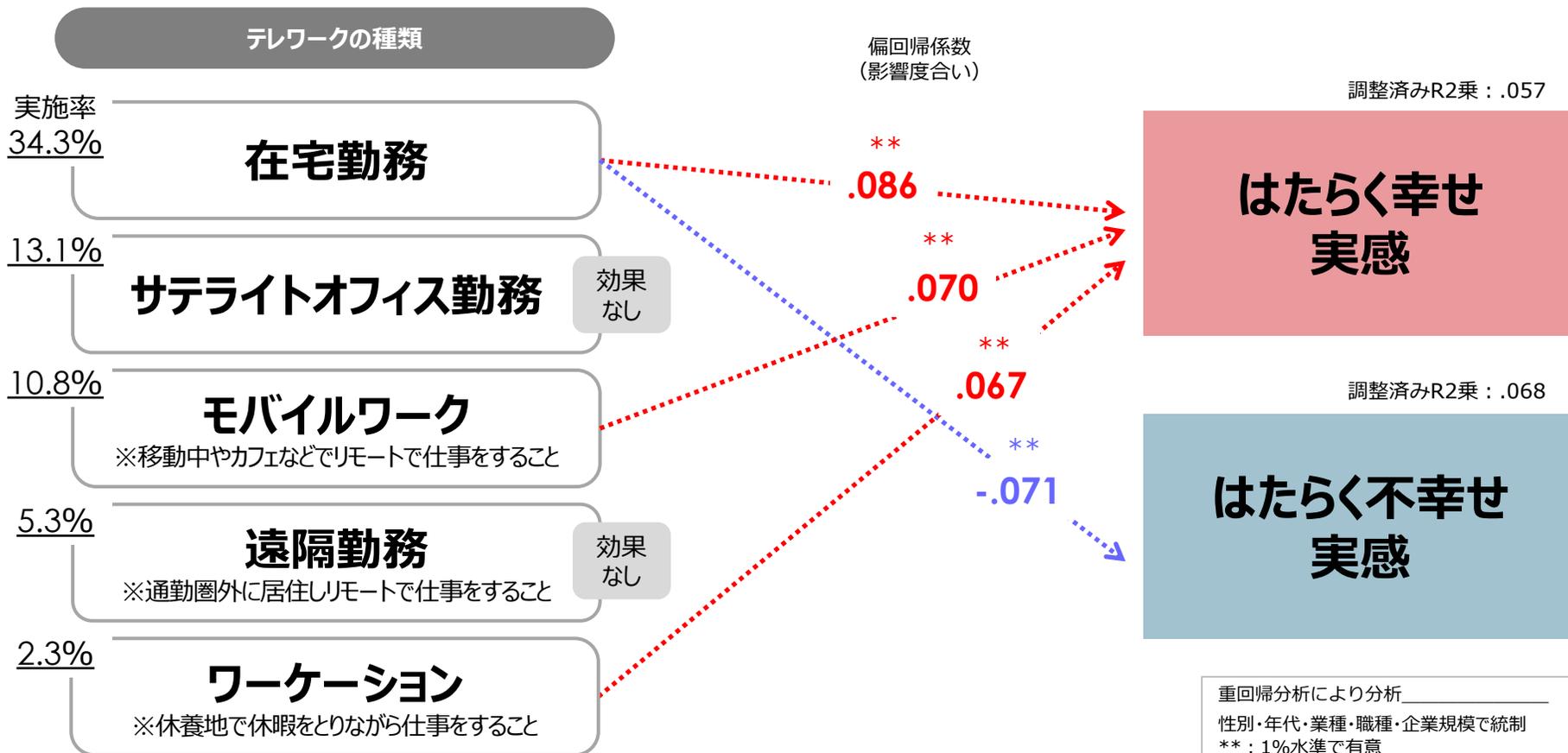
はたらく不幸せ実感の変化

不幸せ **20.2%** → **17.6%**



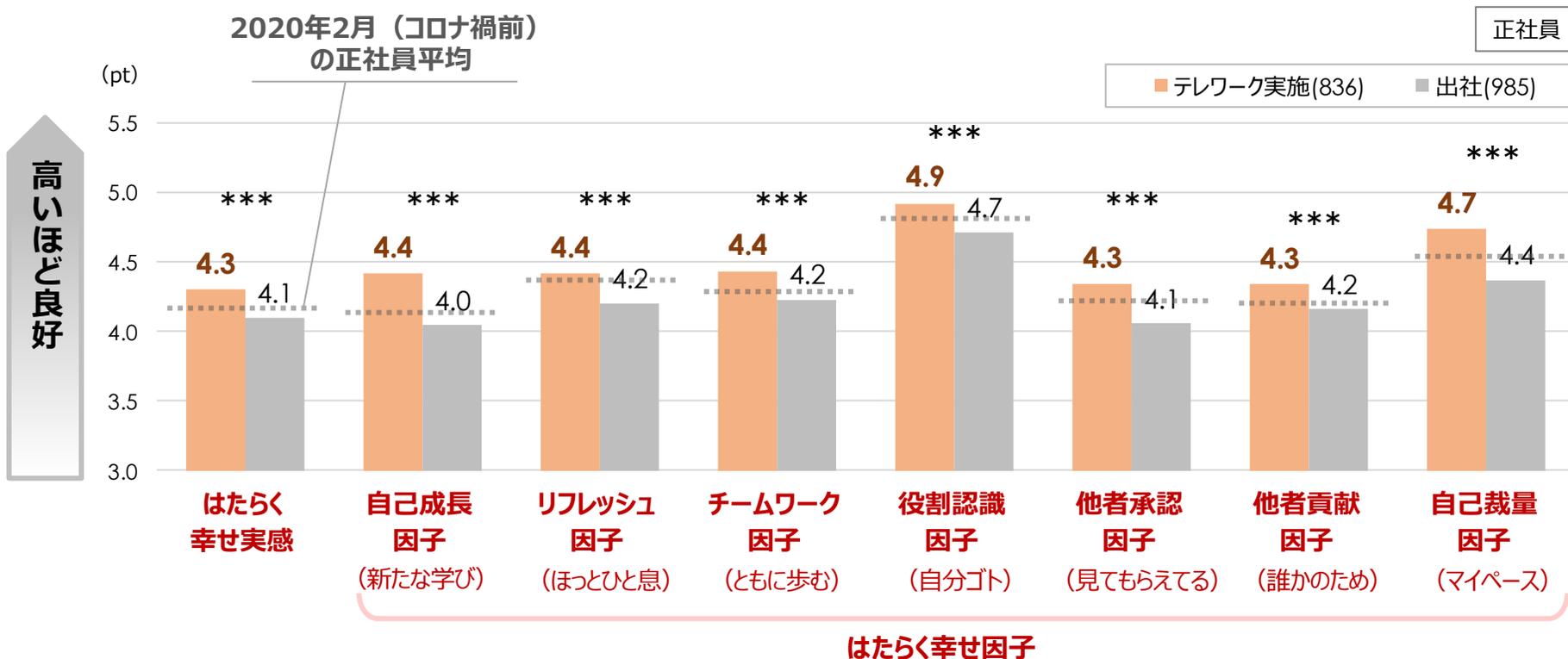
2020年2月 : n=4634
2021年2月 : n=3000

在宅勤務は、各種属性を統制した上でも、はたらく幸せ実感を高め、はたらく不幸せ実感を低下させる傾向があった。モバイルワークやワーケーションは、はたらく幸せ実感を高める傾向があった。



テレワーク実施群は、出社群に比べ、はたらく幸せ実感やすべてのはたらく幸せ因子が有意に良好な傾向があった。
一方で、テレワーク頻度（週1日以下～週5日）による有意差は認められなかった。

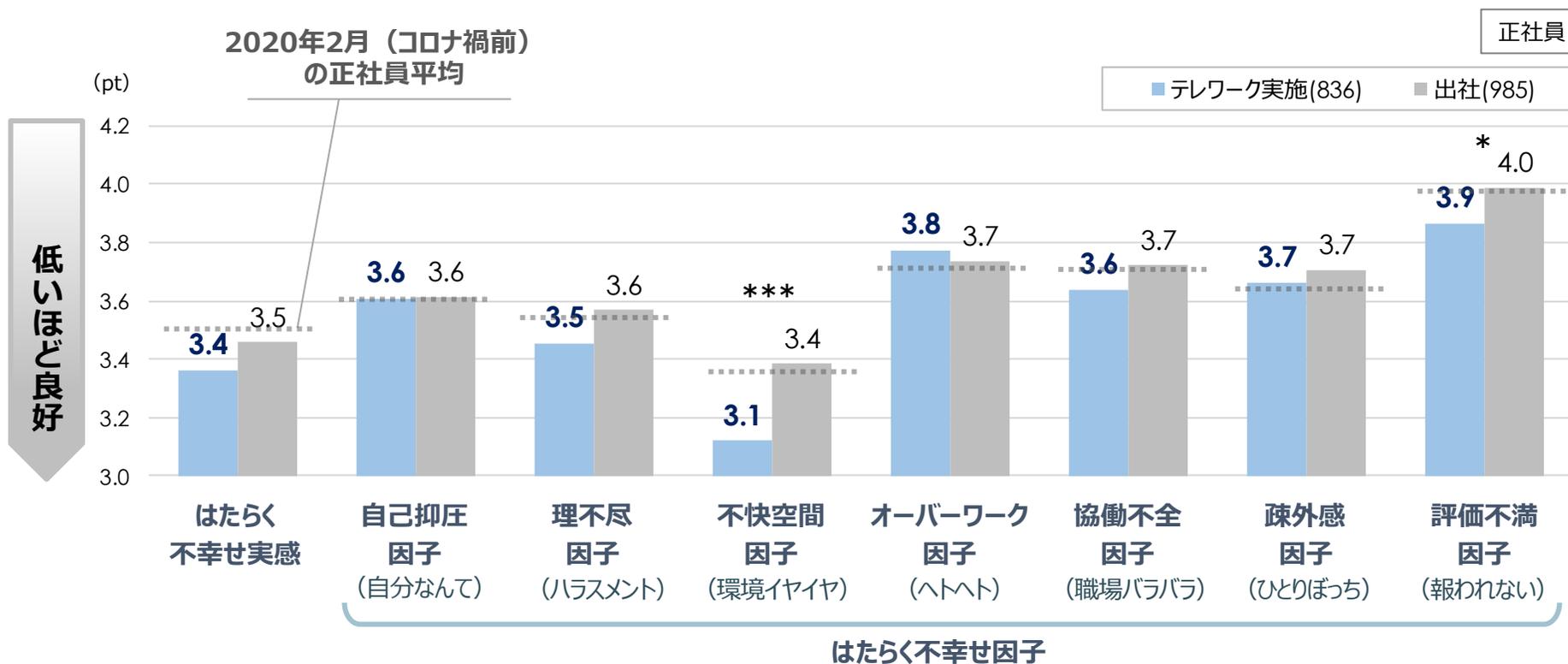
テレワーク実施有無別 はたらく幸せ実感、はたらく幸せ因子



*** : 0.1%水準で有意

テレワーク実施群は、出社群に比べ、「不快空間因子」「評価不満因子」が有意に良好な傾向があった。
一方で、いずれの項目も、テレワーク頻度（週1日以下～週5日）による有意差は認められなかった。

テレワーク実施有無別 はたらく不幸せ実感、はたらく不幸せ因子

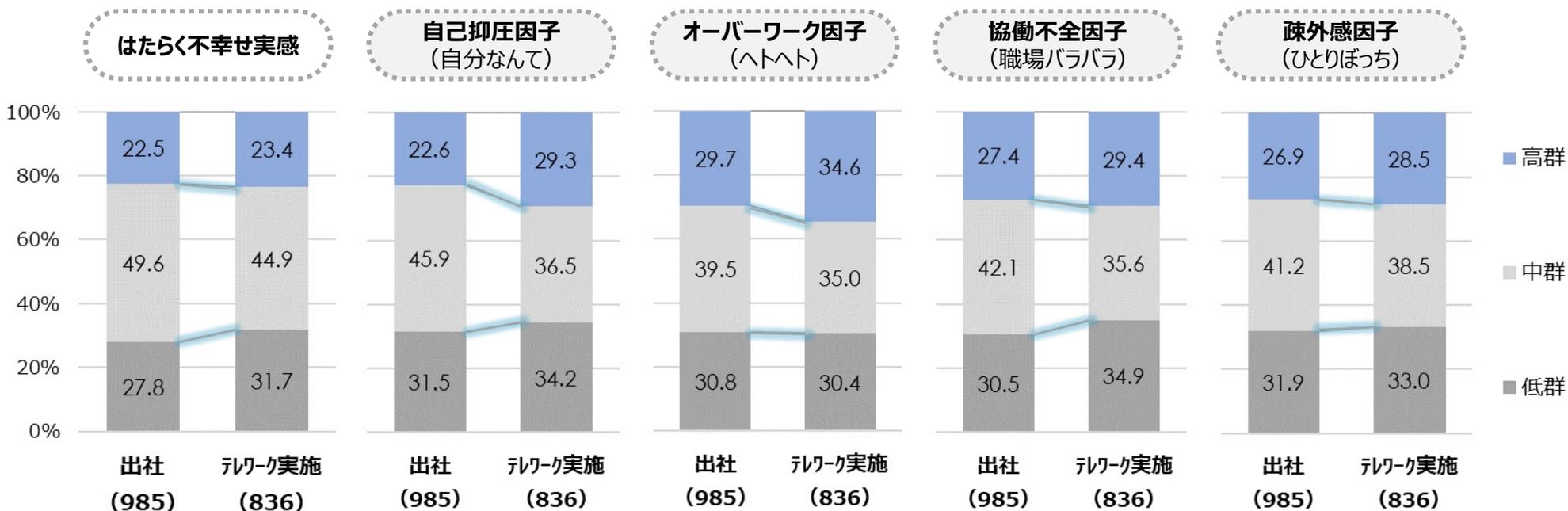


*** : 0.1%水準で有意、* : 5%水準で有意

はたらく不幸せ実感や、その要因となる「自己抑圧因子」「オーバーワーク因子」「協働不全因子」「疎外感因子」については、テレワーク実施群において2極化する傾向がみられた。
これらの因子については、テレワークによって悪化する場合があると推察される。

テレワーク実施有無別 はたらく不幸せ実感、はたらく不幸せ因子の分布

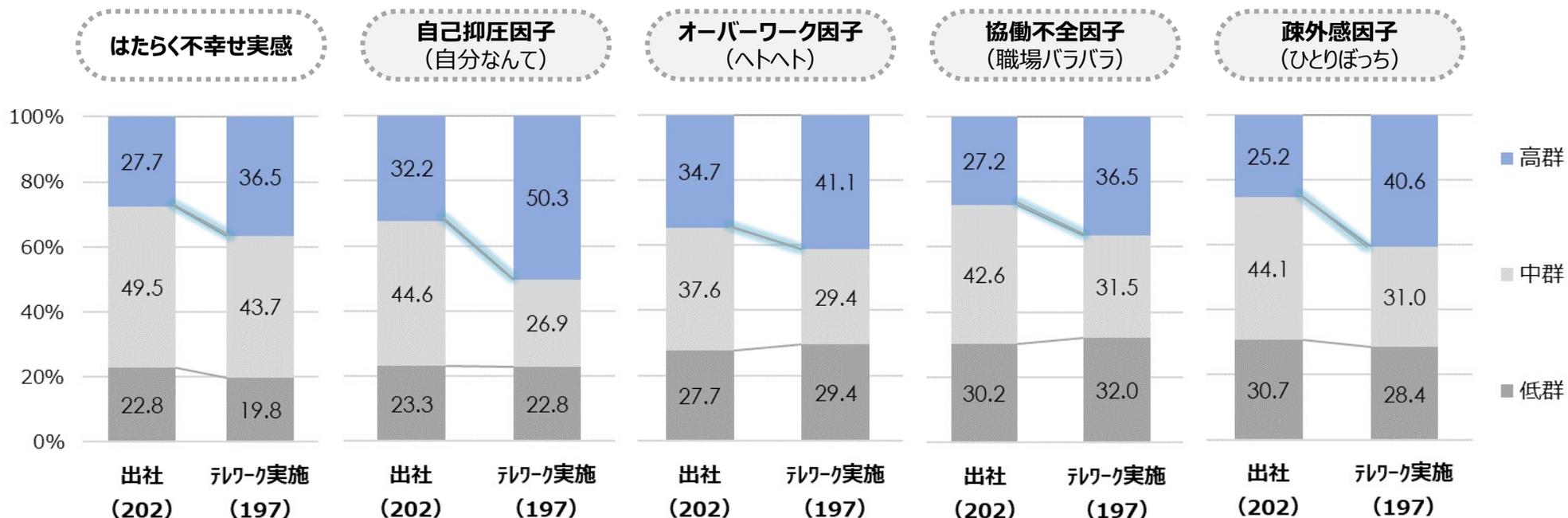
正社員



20代のテレワーク実施群で、「はたらく不幸せ実感」「自己抑圧／オーバーワーク／協働不全／疎外感因子」の状態が悪い者が多かった。20代のテレワークにおいては、これら因子への対策の必要性が示唆される。
 なお、「オーバーワーク因子」については、40代、50代においても同様の傾向がみられた。

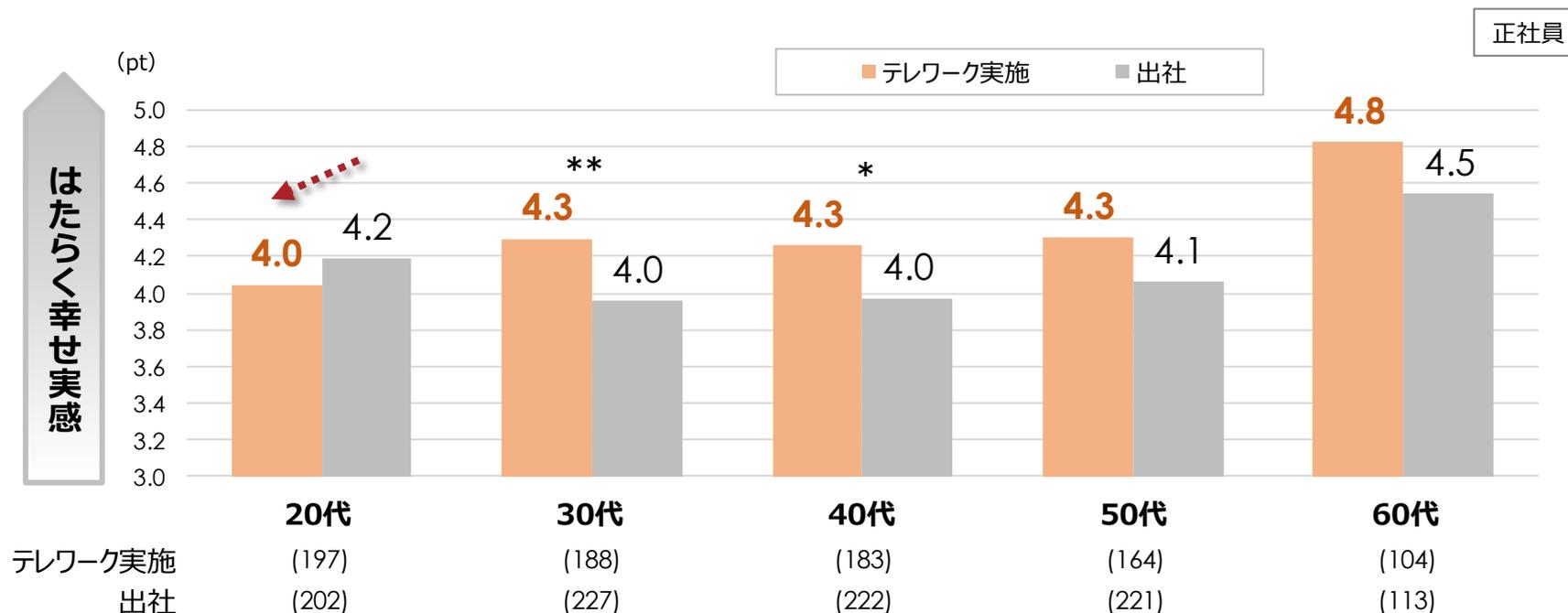
テレワーク実施有無別 不幸せ実感、不幸せ因子の分布【20代】

正社員20代



30代、40代では、テレワーク実施群が、出社群に比べ、はたらく幸せ実感が有意に高い傾向が確認された。
しかし、20代においては、わずかに幸せ実感が低い傾向が確認された。

年代別 テレワーク実施有無別はたらく幸せ実感



** : 1%水準で有意、* : 5%水準で有意

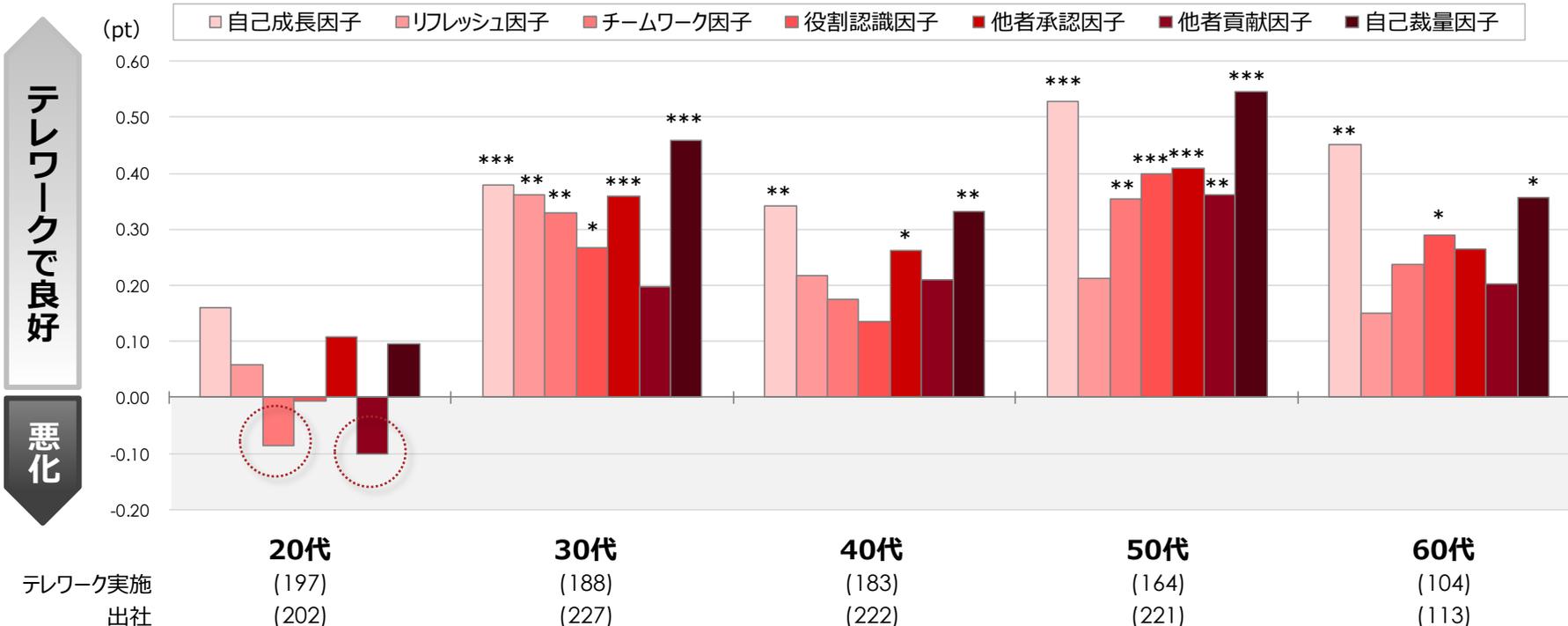
20代では、テレワーク実施群が出社群に比べ、「チームワーク因子」「他者貢献因子」が低い傾向があった。20代のテレワーカーについては、仲間意識や周囲への貢献実感の減少を補う対策が必要だと考えられる。また、30代以上では、いずれの因子もテレワーク有群で良好になる傾向があった。

年代別 テレワーク実施有無×はたらく幸せ因子

<数値>

テレワーク実施群のはたらく幸せ因子得点から出社群の同得点を引いた差分

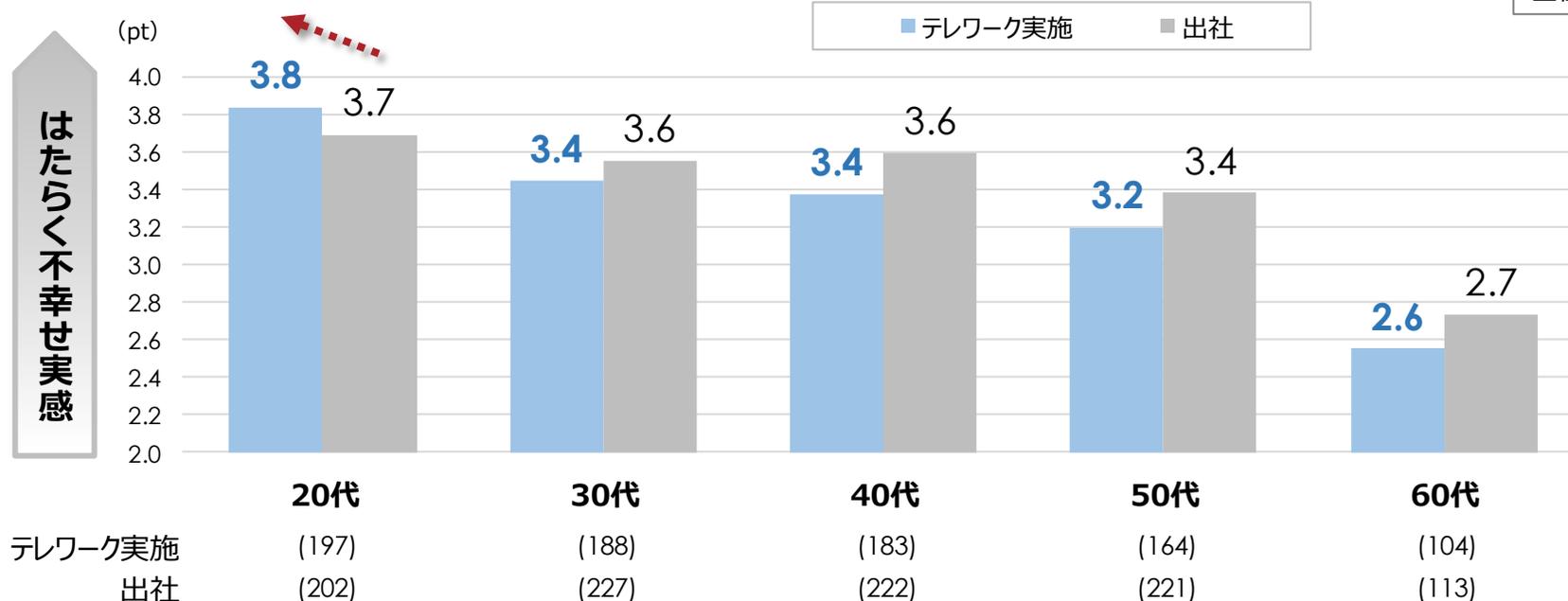
正社員



いずれの年代でも、テレワークの実施有無によってはたらく不幸せ実感に有意差はみられなかった。
20代では、他の年代と異なり、テレワーク実施群が出社群に比べ、はたらく不幸せ実感が高い傾向が
みられた。

年代別 テレワーク実施有無別はたらく不幸せ実感

正社員



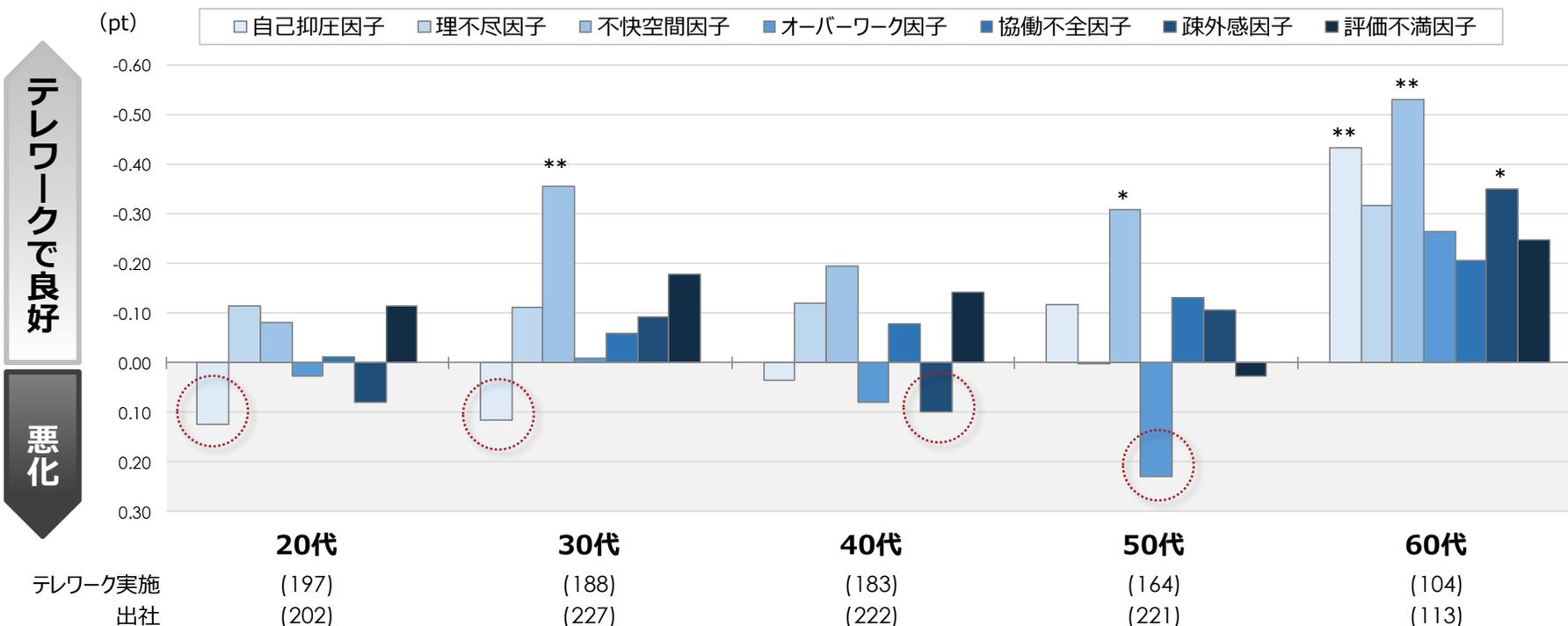
20代、30代では「自己抑圧因子」、40代では「疎外感因子」、50代では「オーバーワーク因子」が、それぞれテレワーク実施群で悪化する傾向があった。
 テレワークの実施において配慮すべき観点、各世代ごとに異なることが示唆された。

年代別 テレワーク実施有無×はたらく不幸せ因子

<数値>

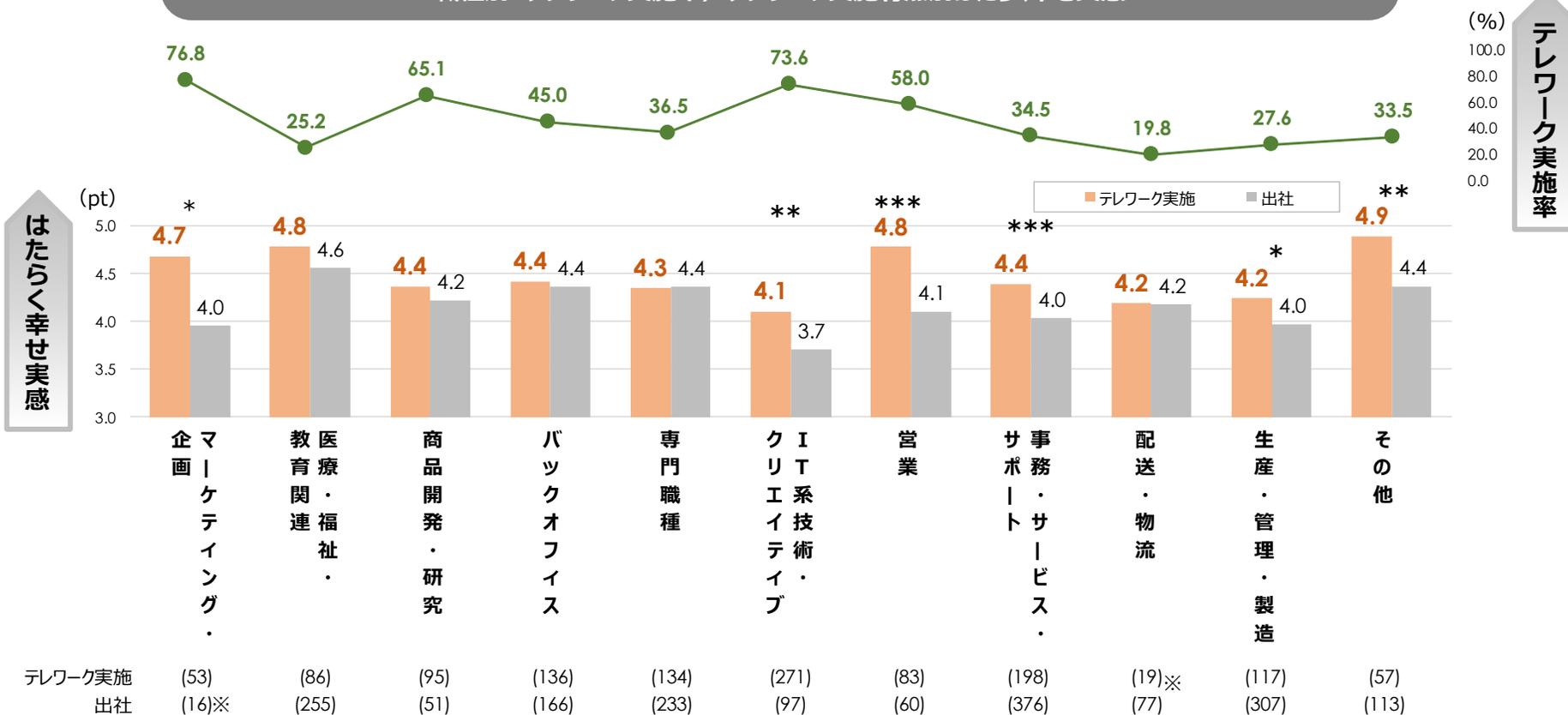
テレワーク実施群のはたらく不幸せ因子得点から出社群の同得点を引いた差分

正社員



職種別にみると、マーケティング・企画／IT系技術・クリエイティブ／営業／事務・サービス・サポート／生産・管理・製造／その他職については、テレワーク実施群が出社群に比べ、有意にはたらく幸せ実感が高かった。

職種別 テレワーク実施率／テレワーク実施有無別はたらく幸せ実感



※人数が少ないため、参考値

*** : 0.1%水準で有意、** : 1%水準で有意、* : 5%水準で有意

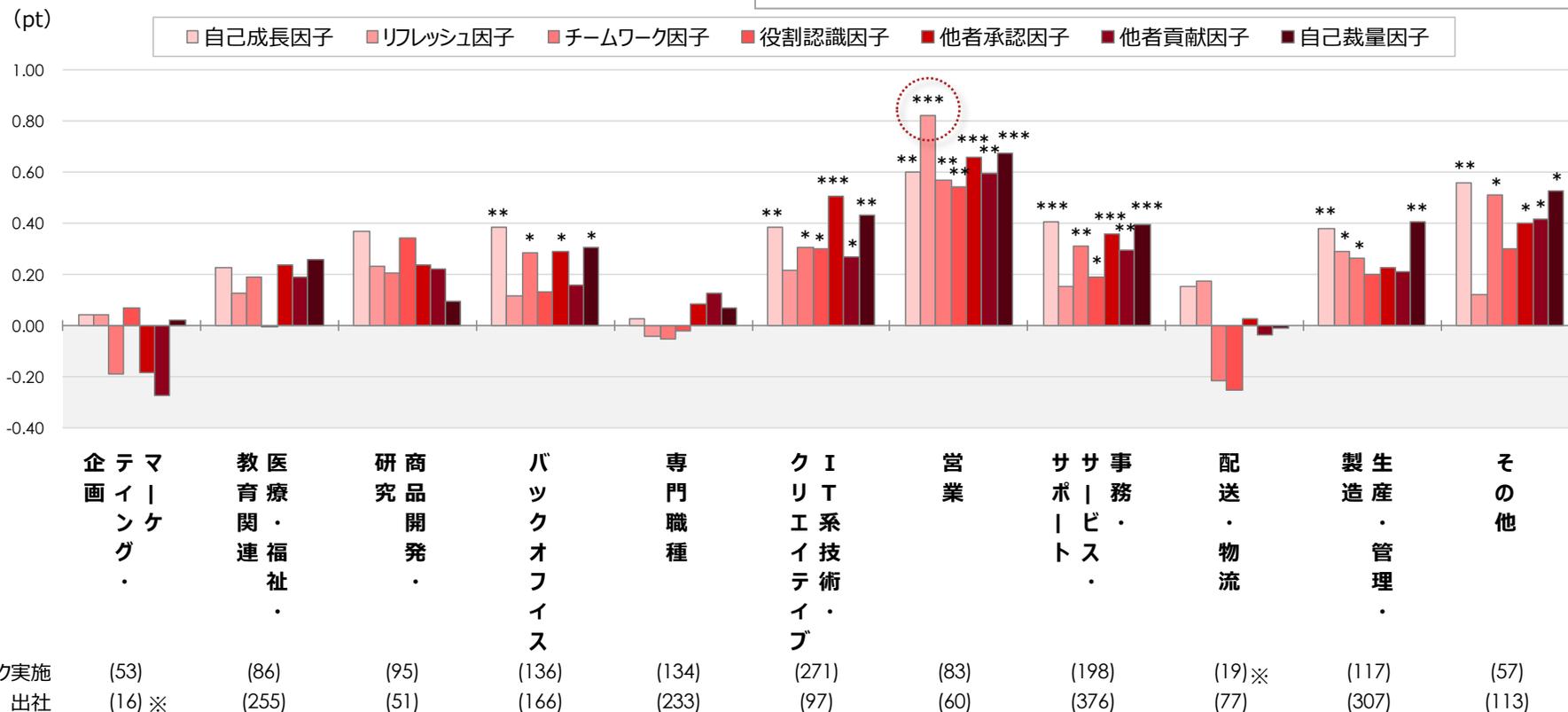
はたらく幸せ因子を職種別にみると、営業職において、テレワーク実施群ではたらく幸せ因子が顕著に良好になる傾向があり、特に「リフレッシュ因子」が良好な傾向があった。遠隔会議等により、心身の負担が軽減されている影響が推察される。

職種別 テレワーク実施有無×はたらく幸せ因子

<数値> テレワーク実施群のはたらく幸せ因子得点から出社群の同得点を引いた差分

テレワークで良好

悪化

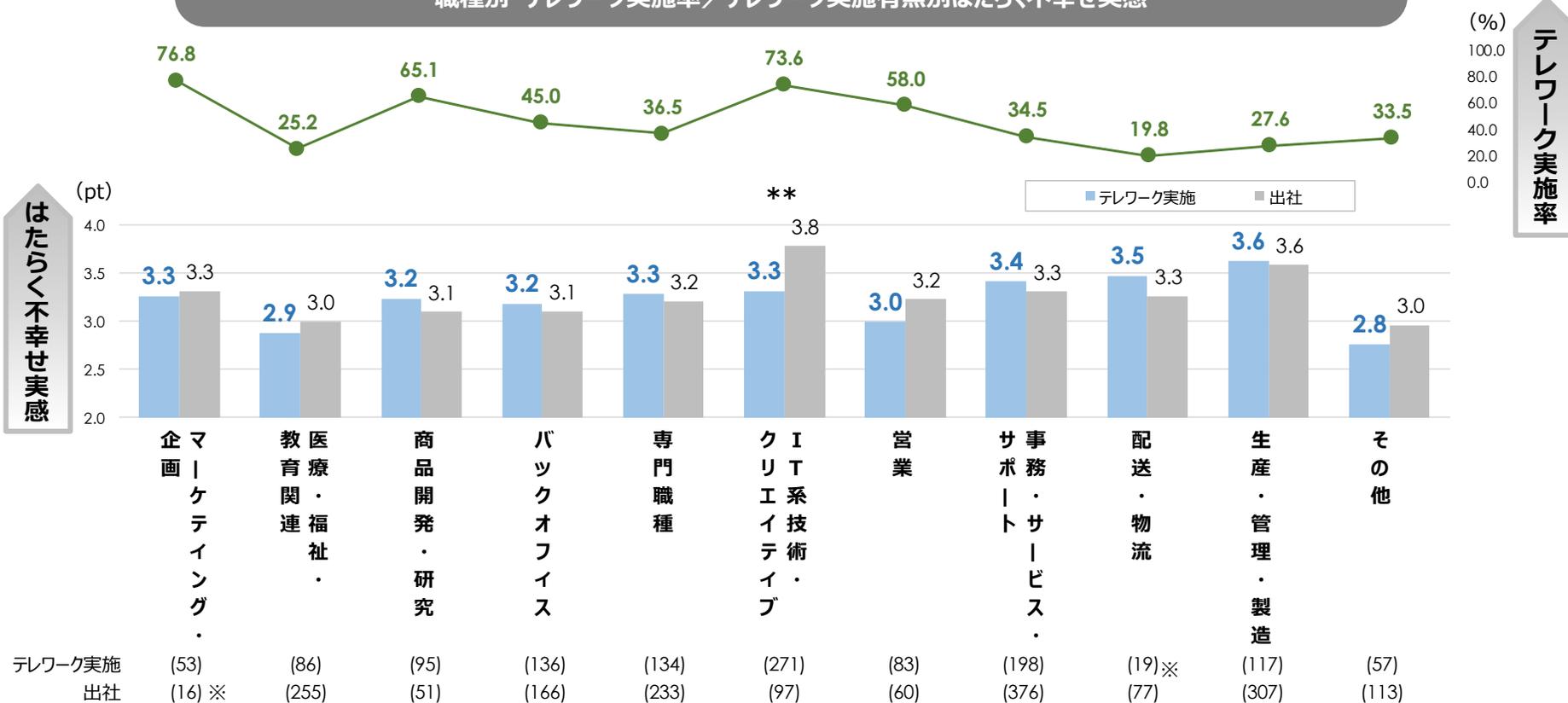


※人数が少ないため、参考値

テレワーク実施群と出社群の有意差：***：0.1%水準で有意、**：1%水準で有意、*：5%水準で有意

テレワーク実施群が出社群に比べ、有意にはたらく不幸せ実感が低かった職種は、IT系技術・クリエイティブ職のみであった。

職種別 テレワーク実施率／テレワーク実施有無別はたらく不幸せ実感



はたらく不幸せ実感

テレワーク実施率

※人数が少ないため、参考値

** : 1%水準で有意

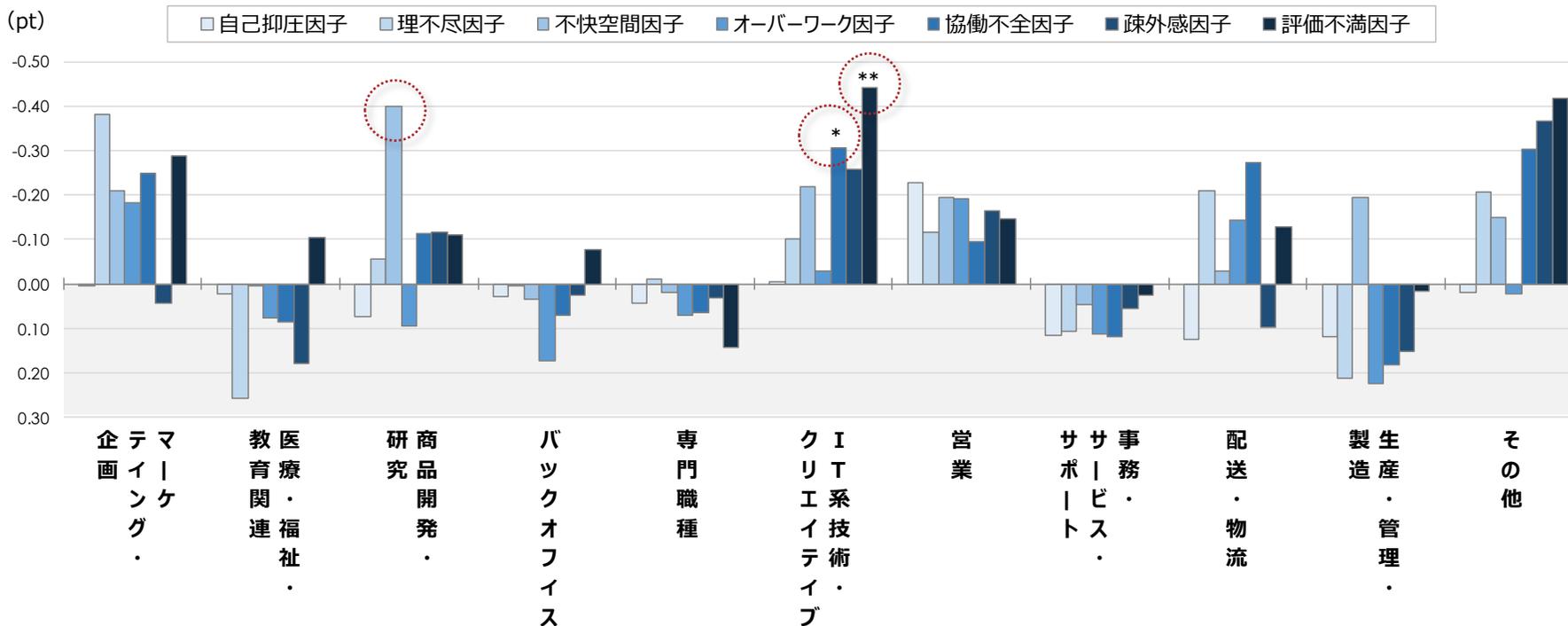
はたらく不幸せ因子を職種別にみると、商品開発・研究では「不快空間因子」が、IT系技術・クリエイティブでは「協働不全因子」「評価不満因子」が、テレワーク実施群で特に良好な傾向があった。

職種別 テレワーク実施有無×はたらく不幸せ因子

<数値> テレワーク実施群のはたらく不幸せ因子得点から出社群の同得点を引いた差分

テレワークで良好

悪化



テレワーク実施	(53)	(86)	(95)	(136)	(134)	(271)	(83)	(198)	(19)※	(117)	(57)
出社	(16) ※	(255)	(51)	(166)	(233)	(97)	(60)	(376)	(77)	(307)	(113)

※人数が少ないため、参考値

テレワーク実施群と出社群の有意差：**：1%水準で有意、*：5%水準で有意

はたらく幸せ／不幸せ因子の重視度の実態

パーソル総合研究所×慶應義塾大学 前野隆司研究室

はたらく人の幸せに関する調査【続報版】 結果報告書

以下の設問の回答を、「はたらく幸せ／不幸せ因子重視度」として分析に用いた。

はたらく幸せ因子	設問内容
自己成長因子	仕事を通じて、好奇心を満たす経験や成長につながる学びがあること
リフレッシュ因子	仕事を一時的に忘れてリラックスし、英気を養うことができること
チームワーク因子	仕事の目的を共有し、励まし助け合える仲間がいること
役割認識因子	仕事に意味を見出し、自分なりの役割を担えること
他者承認因子	仕事を通じて周囲から関心を持たれ、好ましい評価を受けること
他者貢献因子	仕事を通じて他者や社会に良い影響を与え、役に立つこと
自己裁量因子	仕事で自分の考えを述べ、自分なりに計画・遂行できること

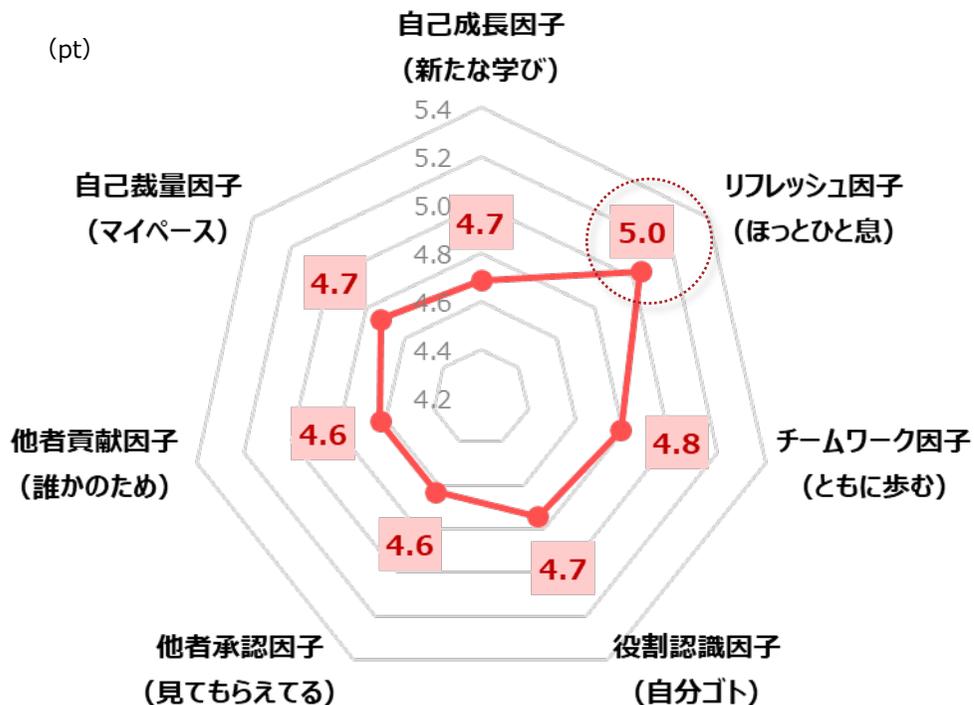
はたらく不幸せ因子	設問内容
自己抑圧因子	仕事で自身の強みを活かせる、能力不足を感じないこと
理不尽因子	仕事で理不尽な要求をされず、そのような仲間の姿も目にしないこと
不快空間因子	主たる職場環境が、よごれや臭いなど体感的に不快でないこと
オーバーワーク因子	仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けることがないこと
協働不全因子	メンバー同士が協力的で、足を引っ張るような人がいないこと
疎外感因子	同僚や上司とうまく意思疎通ができて、職場での疎外感を感じないこと
評価不満因子	努力が正当に評価され、見合う収入が得られること

以下選択肢の7件法で聴取し、得点化。

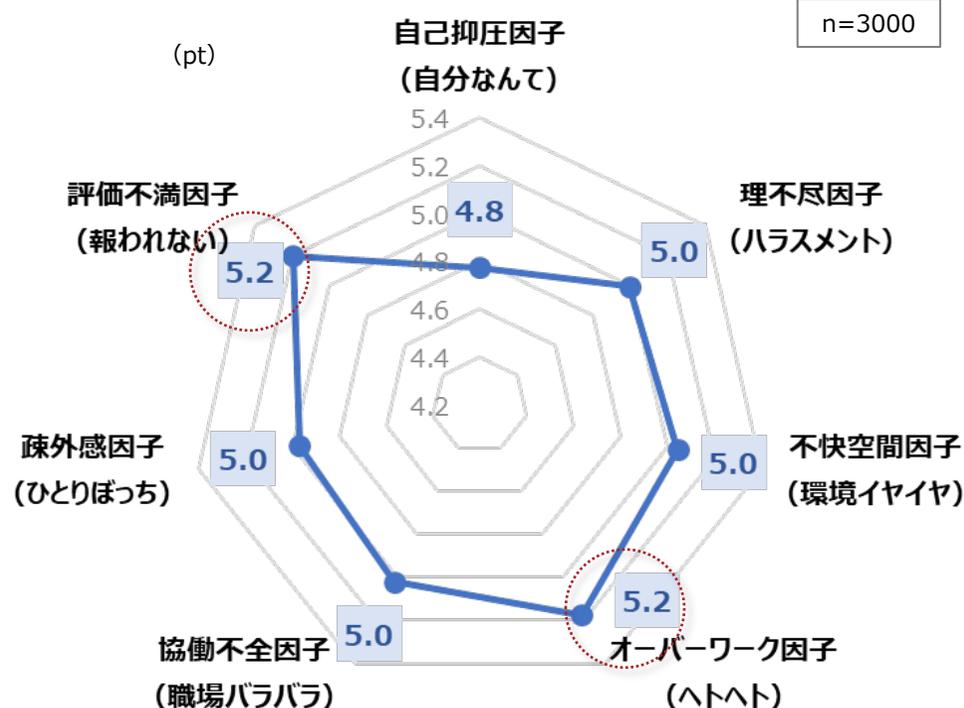
1：重要ではない 2：← 3：← 4：重要である 5：→ 6：→ 7：極めて重要である

全国の就業者3000名に、各はたらく幸せ／不幸せ因子をどれくらい重視するかをたずねたところ、
 幸せ因子では「リフレッシュ因子」、不幸せ因子では「評価不満因子」「オーバーワーク因子」が重視されていた。
 疲労回復や、努力に見合った報酬や評価が、一般的に重視されている。

はたらく幸せの7因子重視度



はたらく不幸せの7因子重視度



※重視度は、1 (重要ではない) ~ 4 (重要である) ~ 7 (極めて重要である) の1~7ptの値をとる (以降同様)

はたらく幸せ実感と相関が最も高い因子は「自己成長因子」、はたらく不幸せ実感と相関が最も高い因子は「疎外感因子」。主観的に重視する因子と、実際の幸せ／不幸せとの関連度にはやや乖離があった。主観的な重視度にとらわれすぎず、各因子を改善していくことが、幸せにはたらくためには重要である。

はたらく幸せ実感とはたらく幸せ因子の相関

はたらく幸せ実感との相関係数

自己成長因子	.67
リフレッシュ因子	.60
チームワーク因子	.56
役割認識因子	.55
他者承認因子	.56
他者貢献因子	.63
自己裁量因子	.56

はたらく不幸せ実感とはたらく不幸せ因子の相関

はたらく不幸せ実感との相関係数

自己抑圧因子	.56
理不尽因子	.56
不快空間因子	.56
オーバーワーク因子	.52
協働不全因子	.53
疎外感因子	.57
評価不満因子	.52

n=3000

一般的に重視されている因子

いずれの雇用形態においても、はたらく幸せ因子の中で「リフレッシュ因子」を最も重視していた。
ただし、自営業では比較的重視しない傾向。

雇用形態別 はたらく幸せ因子重視度

(pt)	雇用形態別 はたらく幸せ因子重視度						
	自己成長 (新たな学び)	リフレッシュ (ほっとひと息)	チームワーク (ともに歩む)	役割認識 (自分ゴト)	他者承認 (見てもらえて)	他者貢献 (誰かのため)	自己裁量 (マイペース)
正社員(1821)	4.7	5.1	4.8	4.8	4.7	4.7	4.8
公務員・団体職員(134)	4.6	5.1	4.7	4.7	4.5	4.6	4.7
専門家(55)	4.7	5.2	4.9	4.7	4.5	4.6	4.7
自由業 (フリーランス) (139)	4.7	5.0	4.5	4.8	4.5	4.6	4.7
自営業(164)	4.7	4.8	4.6	4.7	4.6	4.6	4.7
契約・派遣社員(148)	4.8	5.1	4.9	4.8	4.7	4.8	4.7
嘱託社員(39)	4.7	5.0	4.8	4.9	4.6	4.6	4.6
パート・アルバイト(500)	4.5	4.9	4.7	4.6	4.5	4.5	4.5

※重視度は、1 (重要ではない) ～4 (重要である) ～7 (極めて重要である) の1～7ptの値をとる (以降同様)

嘱託社員を除くすべての雇用形態で、「オーバーワーク因子」「評価不満因子」を最も重視していた。
嘱託社員では「オーバーワーク因子」を重視しない傾向、自由業では「不快空間因子」を重視する傾向。
また、自営業ではいずれの不幸せ因子も重視しない傾向があった。

雇用形態別 はたらく不幸せ因子重視度

(pt)	■ : 重視度が高い		■ : 重視度が低い				
	自己抑圧 (自分なんて)	理不尽 (ハラスメント)	不快空間 (環境イヤイヤ)	オーバーワーク (ヘトヘト)	協働不全 (職場バラバラ)	疎外感 (ひとりぼっち)	評価不満 (報われない)
正社員(1821)	4.8	5.0	5.1	5.2	5.0	5.0	5.2
公務員・団体職員(134)	4.6	4.9	4.9	5.0	4.9	4.9	5.0
専門家(55)	4.7	5.0	4.8	5.2	4.9	4.9	5.3
自由業 (フリーランス) (139)	4.8	5.1	5.3	5.3	5.0	4.9	5.3
自営業(164)	4.6	4.7	4.8	4.9	4.8	4.7	4.9
契約・派遣社員(148)	4.8	5.0	5.2	5.3	5.1	5.1	5.2
嘱託社員(39)	4.9	4.9	4.9	4.9	5.0	5.0	5.2
パート・アルバイト(500)	4.7	5.0	5.0	5.2	5.0	5.0	5.1

※重視度は、1（重要ではない）～4（重要である）～7（極めて重要である）の1～7ptの値をとる（以降同様）

いずれの職種においても、はたらく幸せ因子の中で「リフレッシュ因子」を最も重視していた。

商品開発・研究では「自己裁量因子」「自己成長因子」も重視する傾向があった。

一方、配送・物流や生産・管理・製造では、「リフレッシュ因子」以外の因子は比較的重視しない傾向があった。

職種別 はたらく幸せ因子重視度

(pt)	■ : 重視度が高い		■ : 重視度が低い				
	自己成長 (新たな学び)	リフレッシュ (ほっとひと息)	チームワーク (ともに歩む)	役割認識 (自分ゴト)	他者承認 (見てもらえてる)	他者貢献 (誰かのため)	自己裁量 (マイペース)
マーケティング・企画(69)	4.8	5.0	4.7	5.0	4.8	4.9	4.9
医療・福祉・教育関連(341)	4.9	5.2	5.0	4.8	4.7	4.9	4.9
商品開発・研究(146)	5.1	5.3	5.0	5.0	4.8	5.0	5.2
バックオフィス(302)	4.6	5.0	4.7	4.7	4.7	4.6	4.8
専門職種(367)	4.8	5.1	4.9	4.8	4.7	4.8	4.8
IT系技術・クリエイティブ(368)	4.7	5.1	4.7	4.7	4.7	4.6	4.8
営業(143)	4.7	5.0	4.8	4.9	4.7	4.7	4.8
事務・サービス・サポート(574)	4.5	5.0	4.8	4.7	4.5	4.5	4.6
配送・物流(96)	4.6	4.9	4.7	4.6	4.6	4.6	4.5
生産・管理・製造(424)	4.6	4.9	4.7	4.6	4.5	4.4	4.6
その他(170)	4.5	4.9	4.6	4.6	4.5	4.4	4.5

※重視度は、1（重要ではない）～4（重要である）～7（極めて重要である）の1～7ptの値をとる（以降同様）

マーケティング・企画職を除くすべての職種において、「オーバーワーク因子」と「評価不満因子」を最も重視していた。

マーケティング・企画職では、「オーバーワーク因子」よりも「不快空間因子」を重視する傾向があった。

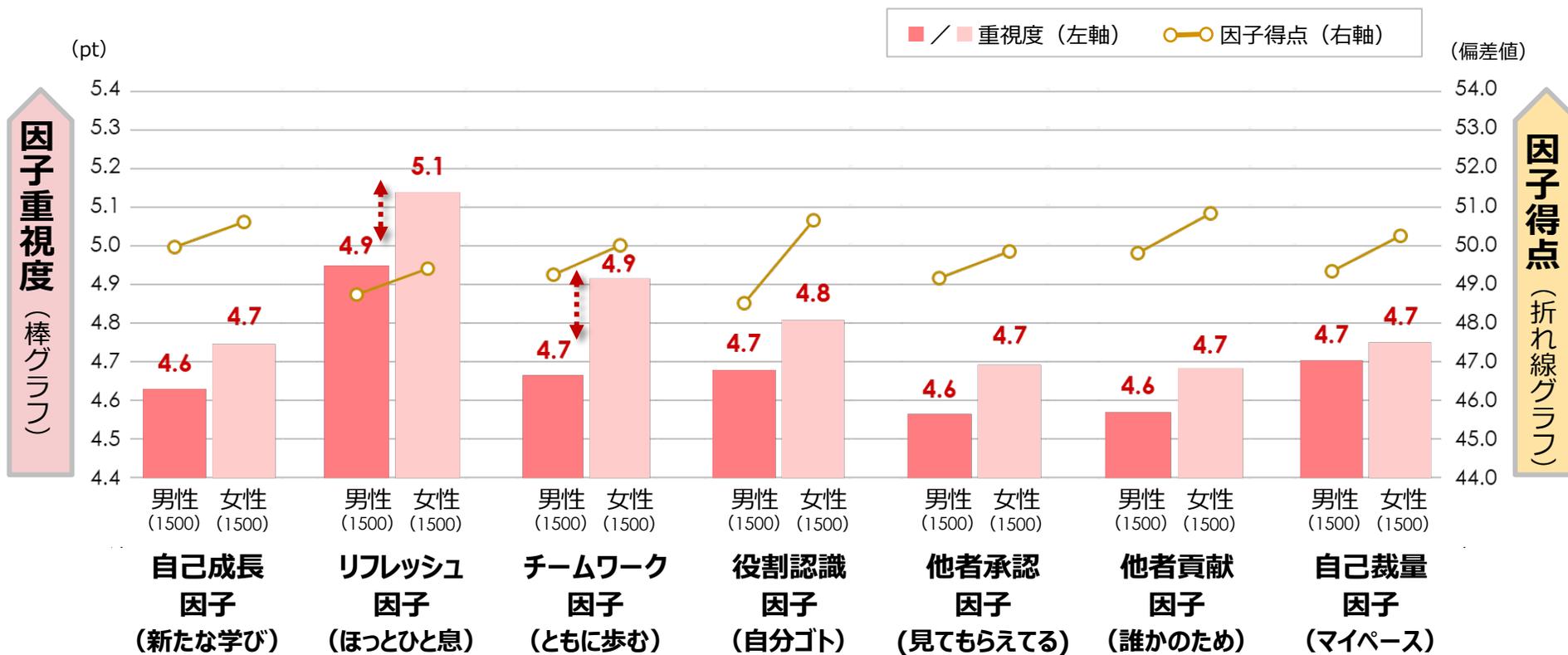
職種別 はたらく不幸せ因子重視度

職種別	(pt)	重視度						
		自己抑圧 (自分なんて)	理不尽 (ハラスメント)	不快空間 (環境イヤイヤ)	オーバーワーク (ヘトヘト)	協働不全 (職場バラバラ)	疎外感 (ひとりぼっち)	評価不満 (報われない)
マーケティング・企画(69)		4.9	5.1	5.2	5.2	5.0	4.9	5.3
医療・福祉・教育関連(341)		4.9	5.2	5.2	5.4	5.2	5.1	5.3
商品開発・研究(146)		5.0	5.1	5.2	5.3	5.2	5.1	5.3
バックオフィス(302)		4.8	5.0	4.9	5.1	5.0	4.9	5.2
専門職種(367)		4.8	4.9	4.9	5.1	5.0	4.9	5.1
IT系技術・クリエイティブ(368)		4.8	5.1	5.1	5.3	5.1	4.9	5.3
営業(143)		4.7	4.9	5.0	5.1	5.0	5.0	5.0
事務・サービス・サポート(574)		4.7	5.0	5.1	5.2	5.0	5.0	5.2
配送・物流(96)		4.7	5.0	5.0	5.1	5.0	4.9	5.2
生産・管理・製造(424)		4.7	4.9	4.9	5.1	5.0	4.9	5.1
その他(170)		4.6	4.8	5.0	5.0	4.9	4.8	5.0

※重視度は、1（重要ではない）～4（重要である）～7（極めて重要である）の1～7ptの値をとる（以降同様）

女性は男性に比べ、はたらく幸せ因子の重視度が高く、特に「リフレッシュ因子」「チームワーク因子」で差が大きい。はたらく幸せ因子の得点は、いずれも女性のほうが高い傾向。
女性は男性に比べ、はたらくことを通じた幸せを重視しており、かつ実感している傾向がある。

男女別 はたらく幸せ因子重視度／因子得点

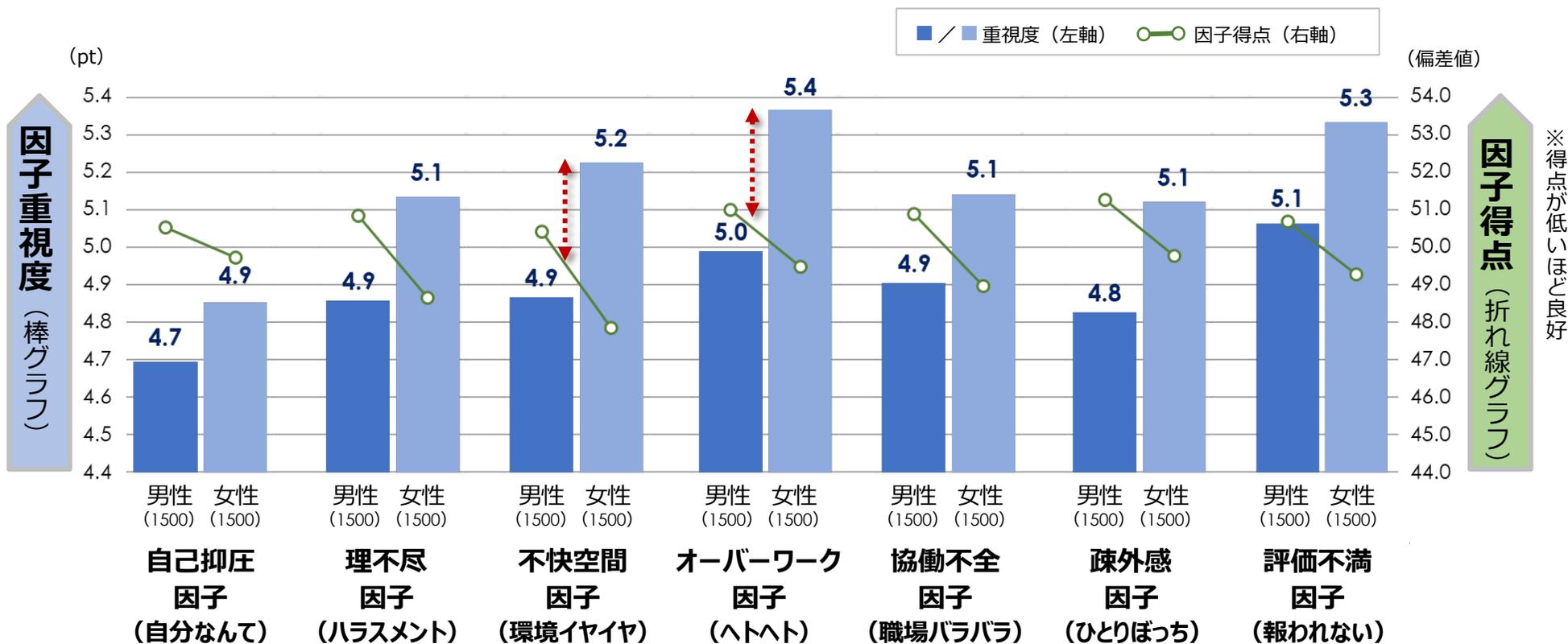


※因子得点は、全国平均を50とした偏差値 (以降同様)

女性は男性に比べ、はたらく不幸せ因子の重視度が高く、特に「不快空間因子」「オーバーワーク因子」で差が大きい。はたらく不幸せ因子の得点は、いずれも女性のほうが良好な傾向。

女性は男性に比べ、はたらくことを通じた不幸せを回避することを重視しており、かつ不幸せでない傾向がある。

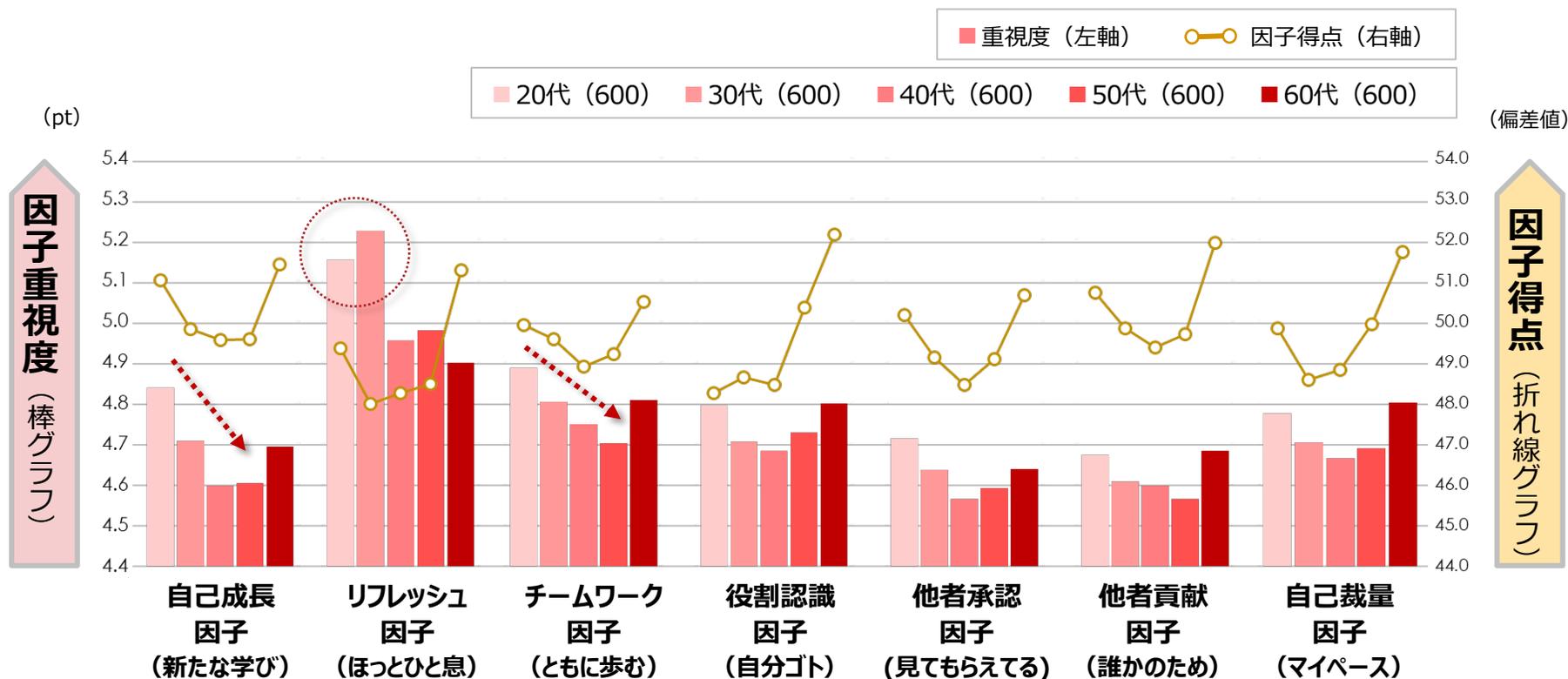
男女別 はたらく不幸せ因子重視度／因子得点



20代～30代は「リフレッシュ因子」の重視度が高い傾向。

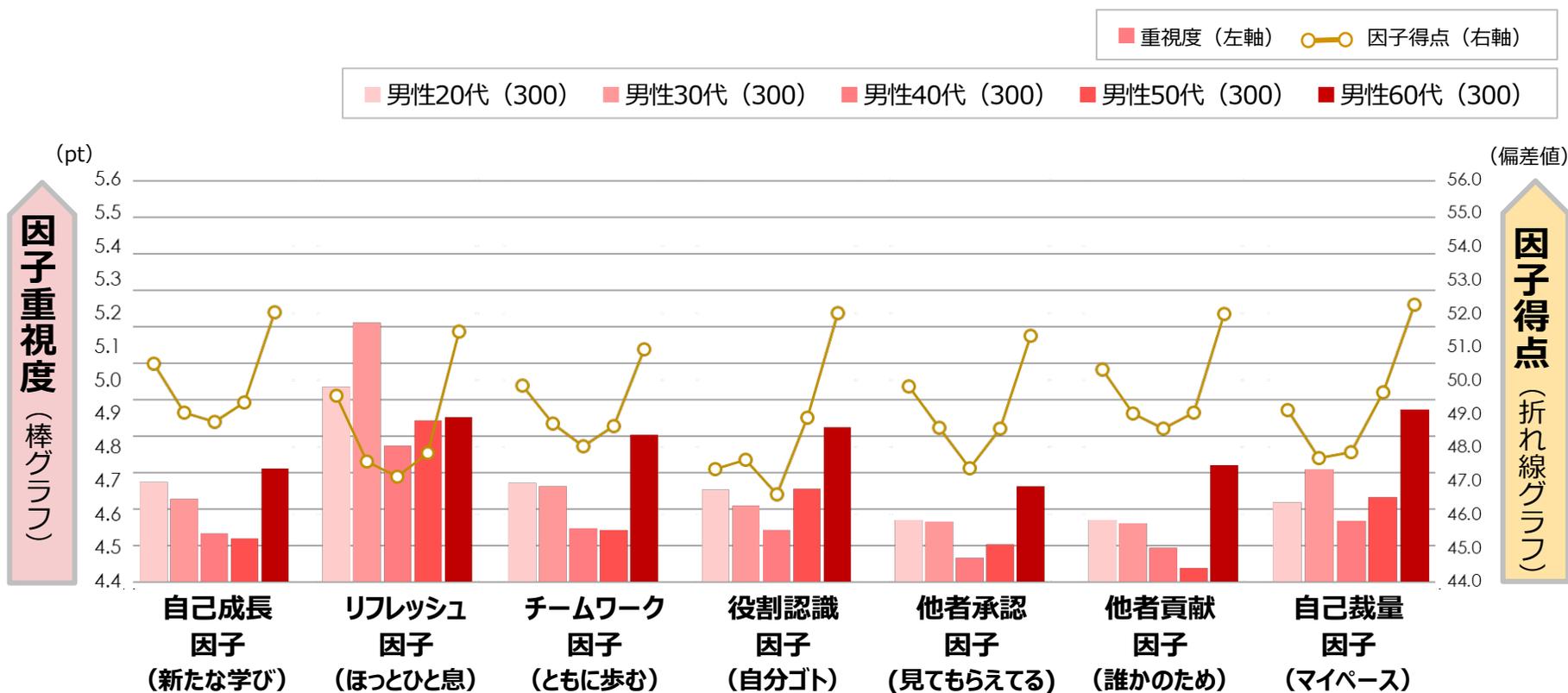
また、「自己成長因子」「チームワーク因子」の重視度は20代～50代にかけて低下する傾向があった。

年代別 はたらく幸せ因子重視度／因子得点



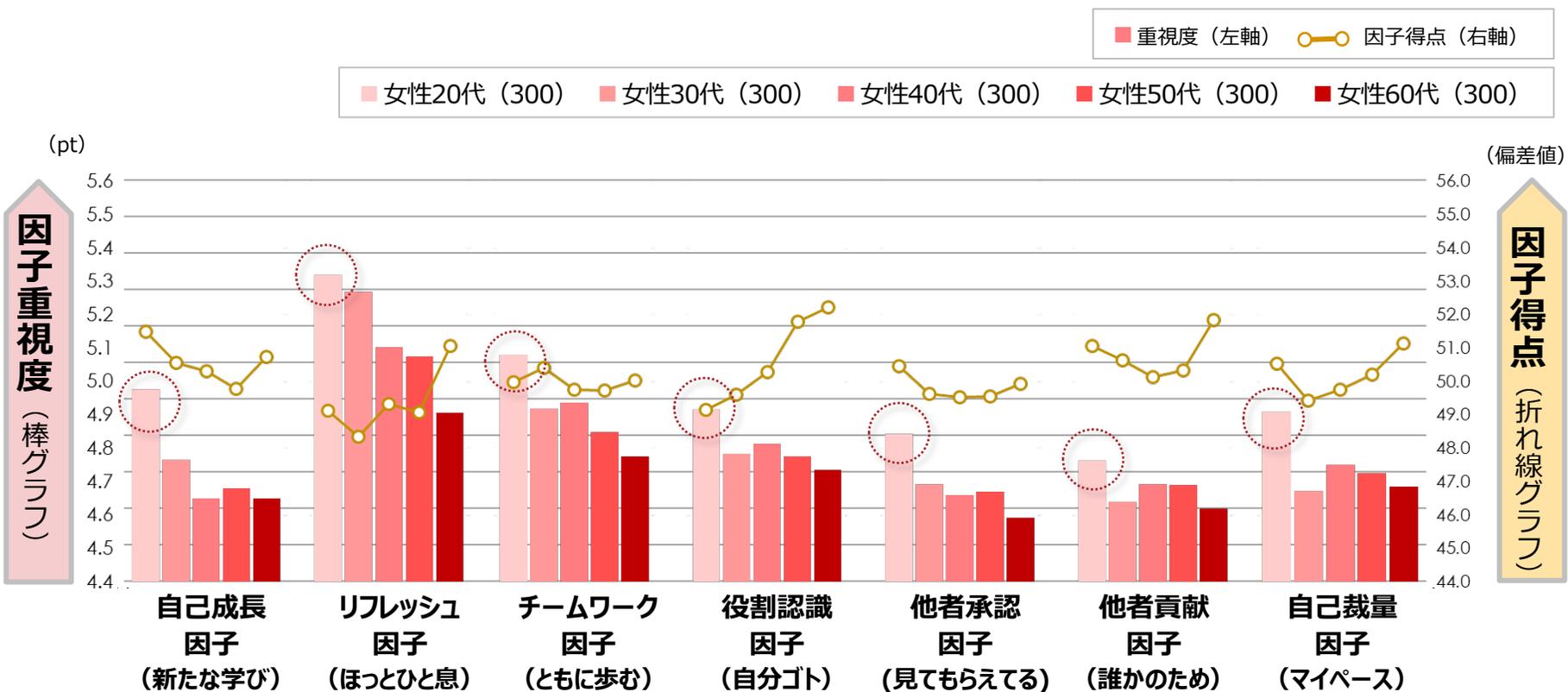
男性は、40代、50代では、はたらく幸せ因子を重視せず、60代では重視する傾向があった。
 因子得点は、40代で底を打つU字の傾向があったが、これは男性のみに見られた。
 （女性は正社員や管理職に絞ってもこのような傾向はみられなかった。）

男性年代別 はたらく幸せ因子重視度／因子得点



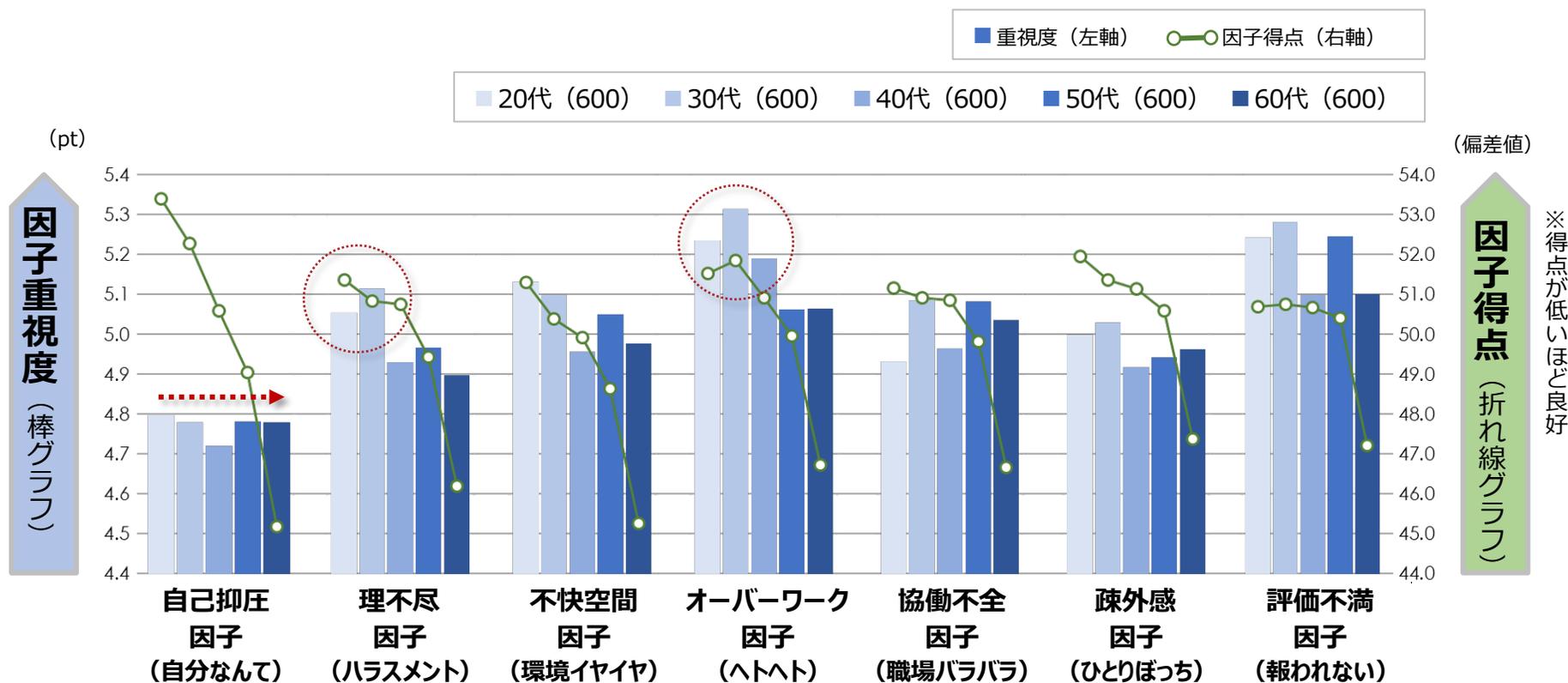
女性は、20代で最もはたらく幸せ因子を重視しており、
年代が上がるにつれ、はたらく幸せ因子重視度が低下する傾向があった。

女性年代別 はたらく幸せ因子重視度／因子得点



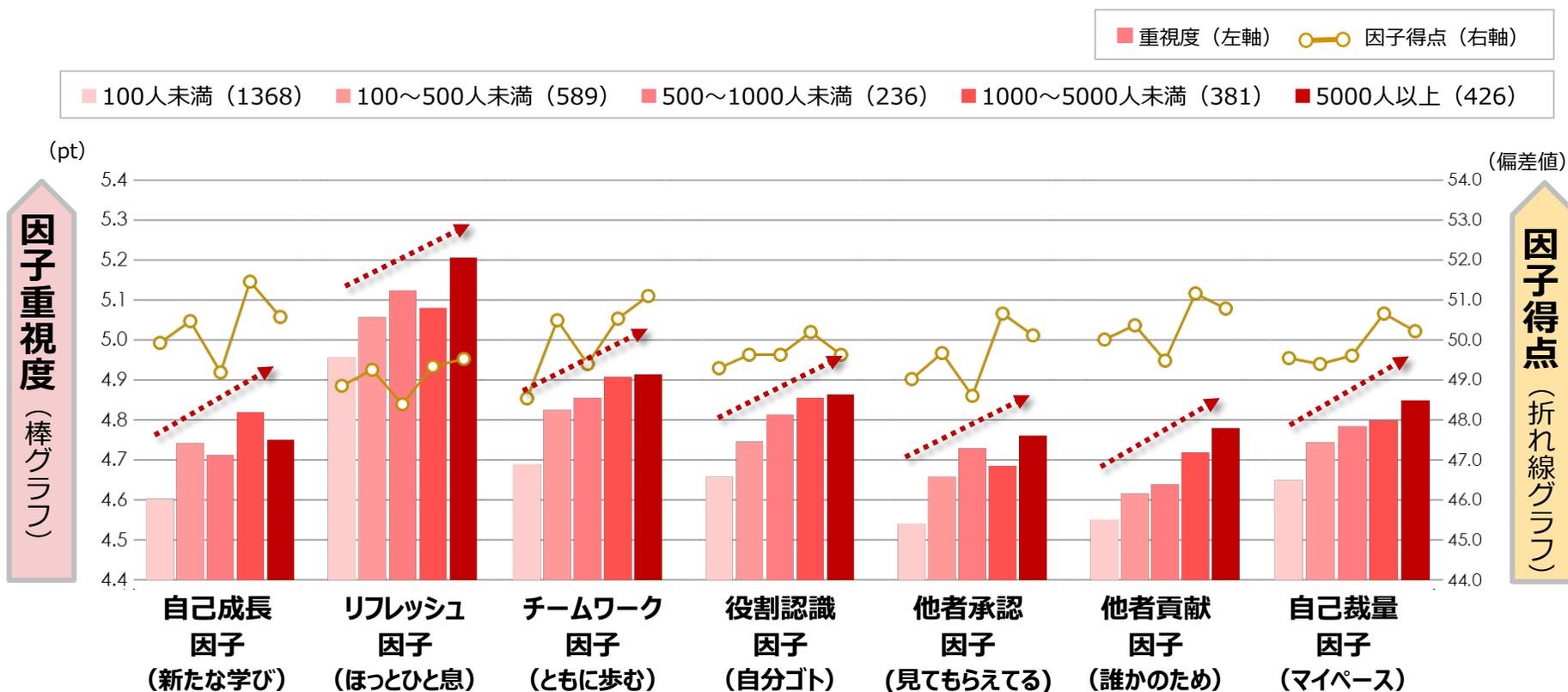
20代～30代で「理不尽因子」、20代～40代で「オーバーワーク因子」の重視度が高い傾向があった。
「自己抑圧因子」は、年代が上がるにつれ因子得点が良好になるが、
いずれの年代でも重視度が低い傾向があった。

年代別 はたらく不幸せ因子重視度／因子得点



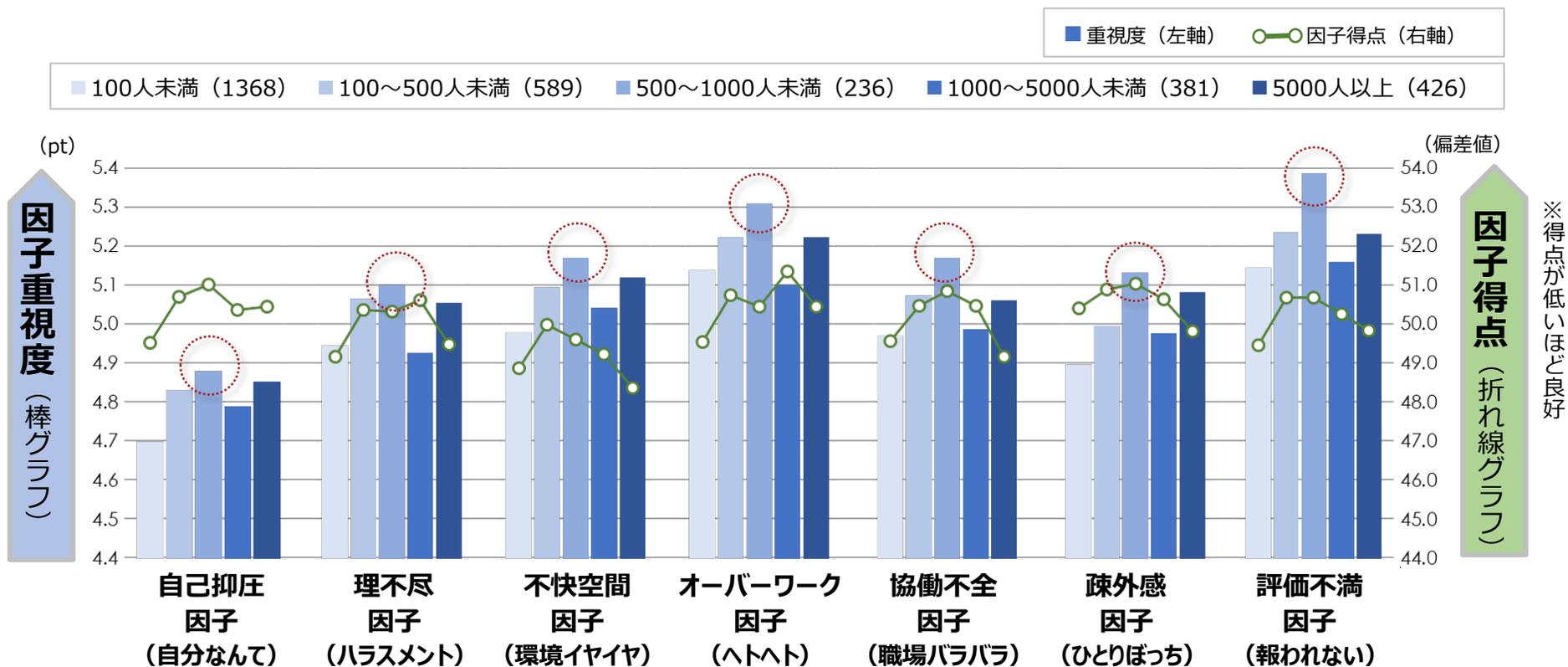
企業規模が大きくなるにつれ、はたらく幸せ因子を高める働き方を重視する度合いが高まる傾向があった。
大企業の従業員は、仕事を通じた幸せの要因を多く求めていることがうかがえる。

企業規模別 はたらく幸せ因子重視度／因子得点



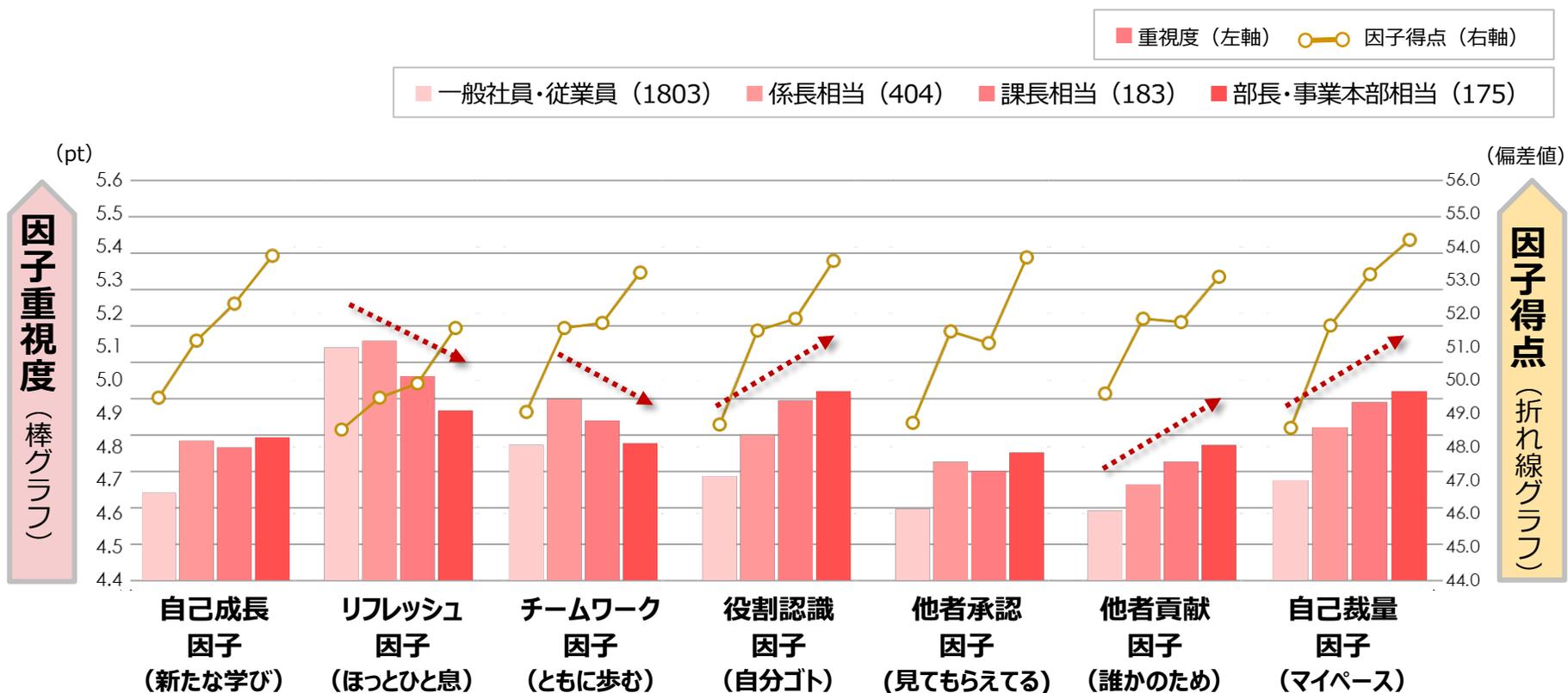
企業規模が500～1000人未満の企業において、はたらく不幸せ因子を高めない働き方を重視する
度合いが最も高い傾向があった。

企業規模別 はたらく不幸せ因子重視度／因子得点



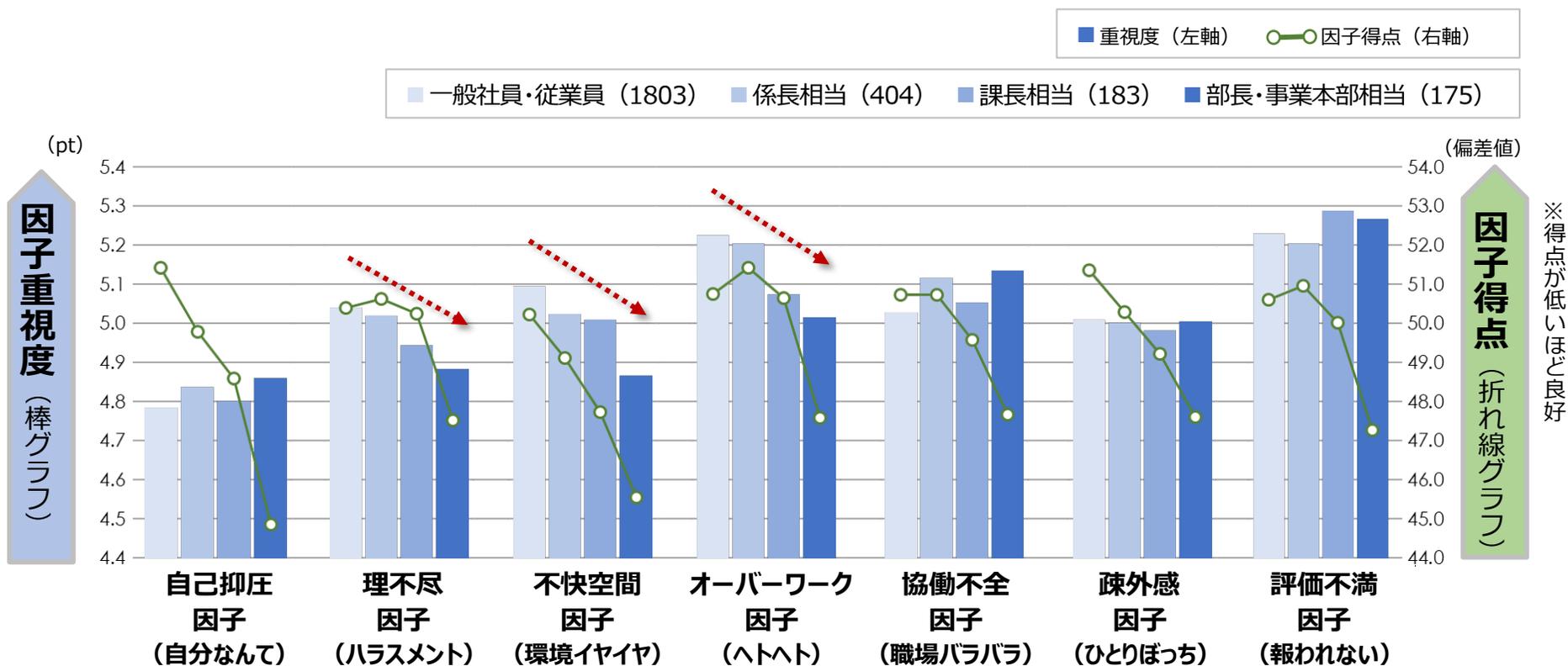
職位が上がるにつれ、「役割認識因子」「他者貢献因子」「自己裁量因子」を重視する度合いが高まる。
一方で、「リフレッシュ因子」や「チームワーク因子」を重視する度合いは低下する傾向があった。
因子得点は、いずれも職位が上がるにつれ高まる傾向があった。

職位別 はたらく幸せ因子重視度／因子得点



職位が上がるにつれ、「理不尽因子」「不快空間因子」「オーバーワーク因子」を重視する度合いが低下する傾向があった。「理不尽因子」「オーバーワーク因子」「評価不満因子」の因子得点は係長相当で最も高いものの、いずれの因子も職位が上がるにつれ良好になる傾向があった。

職位別 はたらく不幸せ因子重視度／因子得点



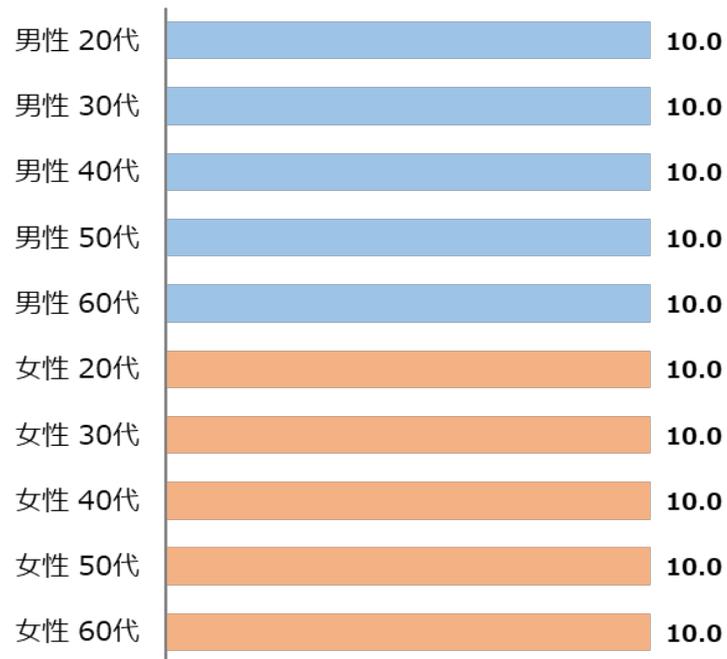
Appendix.

パーソル総合研究所×慶應義塾大学 前野隆司研究室

はたらく人の幸せに関する調査【続報版】 結果報告書

性年代

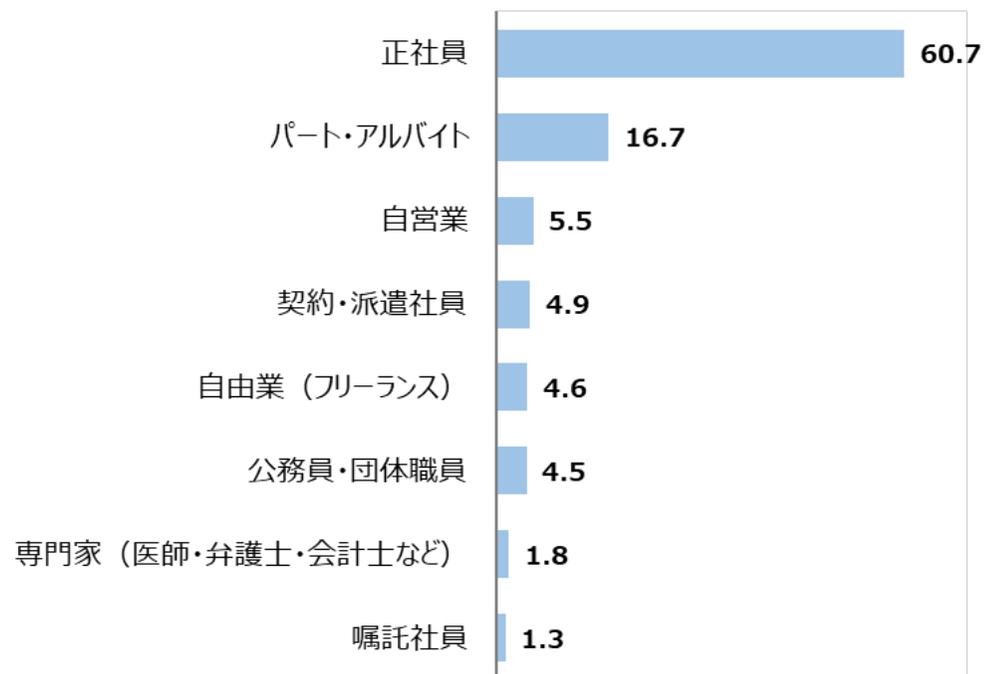
(%)



n=3,000

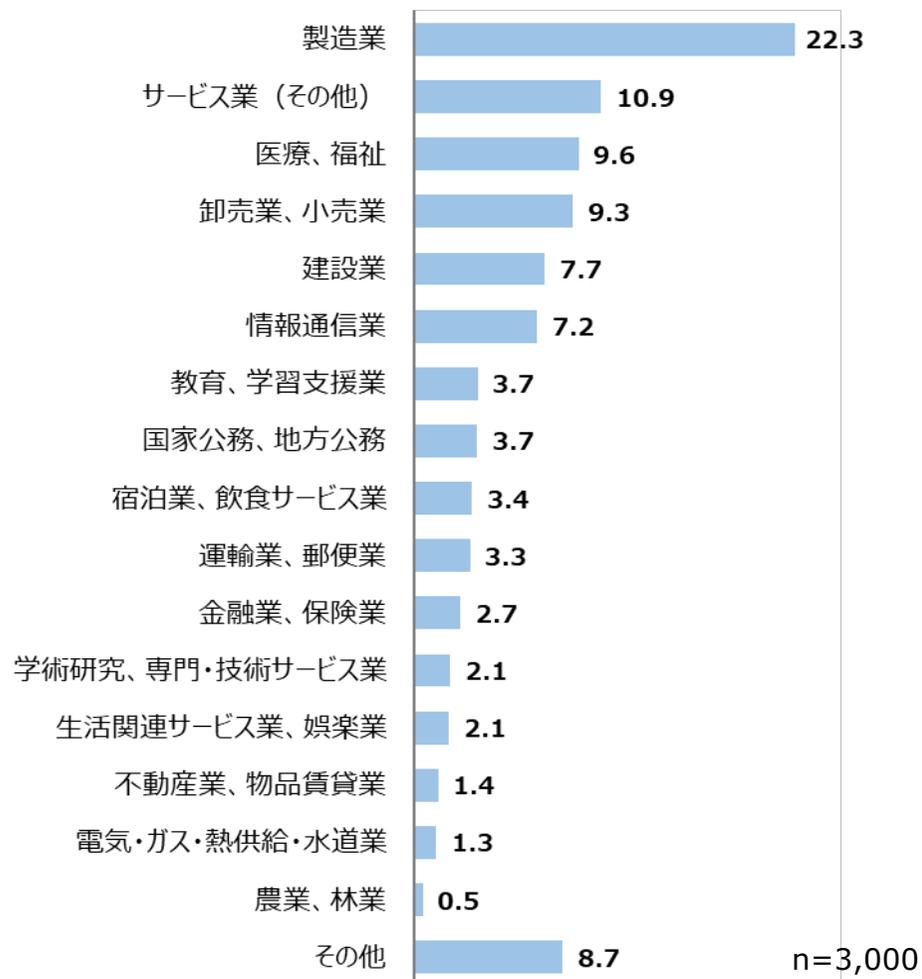
雇用形態

(%)

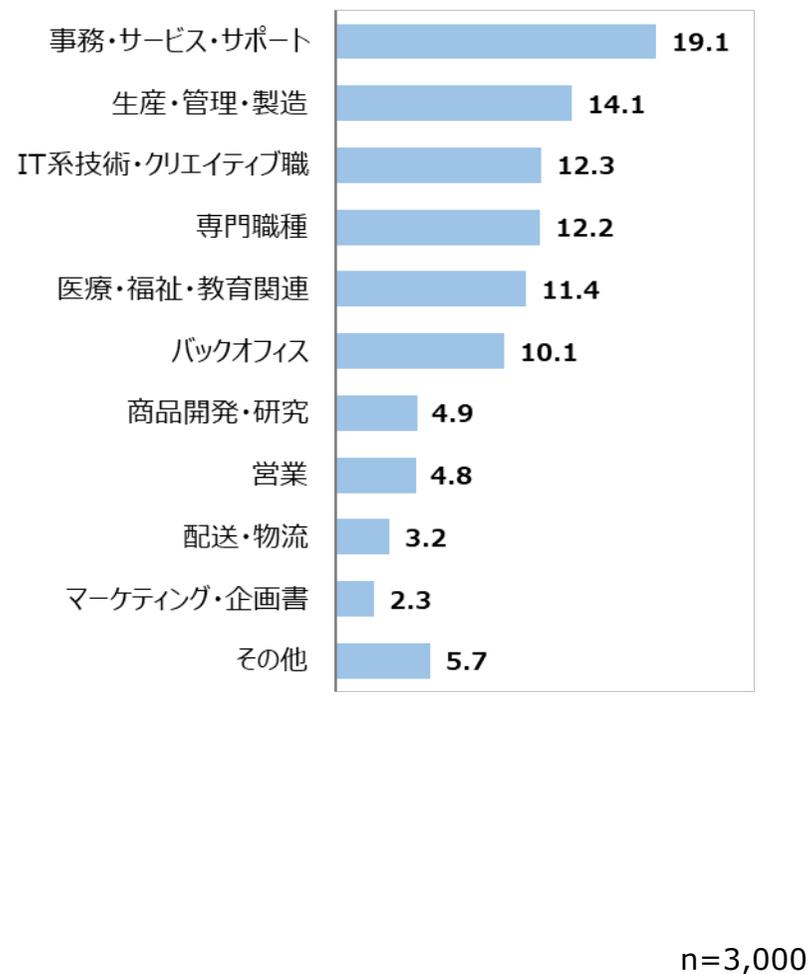


n=3,000

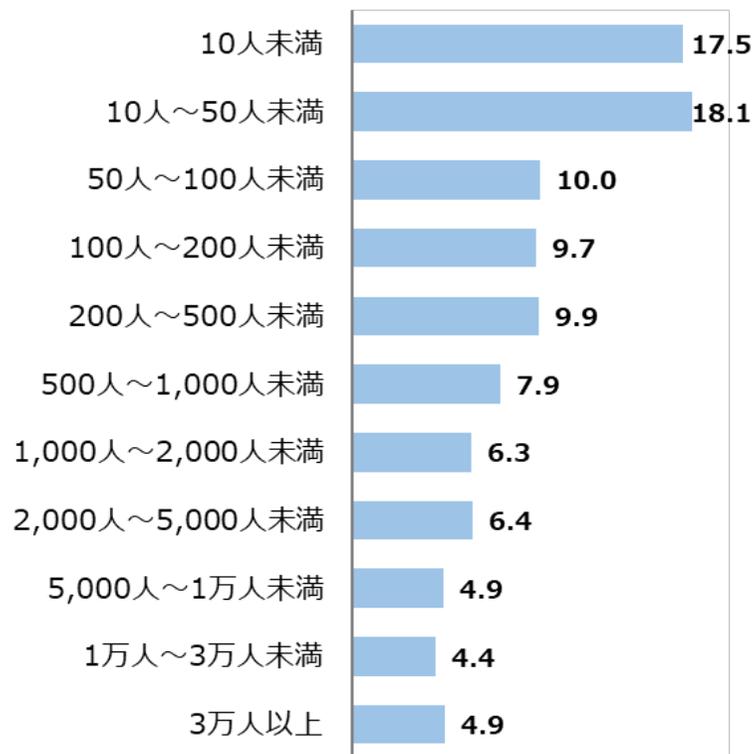
業種 (%)



職種 (%)

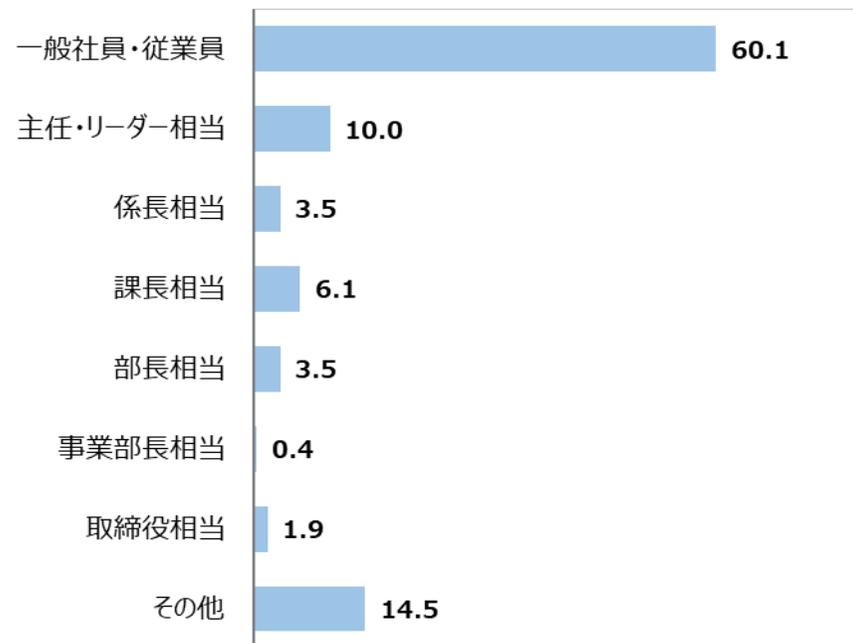


企業規模 (%)



n=3,000

職位 (%)



n=3,000

はたらく人の幸せ診断

はたらく人の**幸せ**診断（短縮版：21項目）

因子名称（通称）	概念定義	下位尺度項目
自己成長因子 （新たな学び因子）	仕事を通じて、未知な事象に対峙して新たな学びを得たり能力の高まりを期待することができている状態	私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う
		私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある
		私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる
リフレッシュ因子 （ほっとひと息因子）	仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも英気を養うことができたり、私生活が安定している状態	私は、仕事の身体的な消耗から回復することができている
		私は、仕事の精神的な消耗から回復することができている
		私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができている
チームワーク因子 （ともに歩む因子）	仕事の目的を共有し、相互に励まし・助け合える仲間とのつながりを感じることができている状態	私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる
		私は、仕事仲間との一体感を感じている
		私は、仕事仲間と目的を共有している
役割認識因子 （自分ゴト因子）	自分の仕事にポジティブな意味を見いだしており、自分なりの役割を能動的に担っている実感が得られている状態	私は、責任感を持って仕事をしている
		私は、職場で自分なりの役割を担っている
		私は、主体的に仕事に取り組んでいる
他者承認因子 （見てもらえてる因子）	自分や自分の仕事は周りから関心を待たれ、好ましい評価を受けていると思えている状態	私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている
		私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている
		私の仕事は、周囲から関心を持たれている
他者貢献因子 （誰かのため因子）	仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立てていると思えている状態	私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる
		私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている
		私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある
自己裁量因子 （マイペース因子）	仕事で自分の考えや意見を述べることができ、自分の意志やペースで計画・遂行する事ができている状態	私は、仕事を自分の裁量で進められている
		私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる
		私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている

はたらく人の不幸せ診断

はたらく人の不幸せ診断（短縮版：21項目）

因子名称（通称）	概念定義	下位尺度項目
自己抑圧因子 （自分なんて因子）	仕事での能力不足を感じ、自信がなく停滞している。また、自分の強みを活かす事を抑制されていると感じている状態	私は、仕事で成果を出す自信がない
		私は、仕事をどのように習熟していいのかわからない
		私は、自分の強みを仕事に活かせていない
理不尽因子 （ハラスメント因子）	仕事で他者から理不尽な要求をされたり、一方的に仕事を押し付けられたりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態	私は、上位者から理不尽な要求をされることがある
		私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする
		私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる
不快空間因子 （環境イヤイヤ因子）	職場環境において、視覚や嗅覚など体感的に不快を感じている状態	私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる
		私の職場は、嫌なにおいがする
		私の職場は、無機質で冷たい感じがする
オーバーワーク因子 （ヘトヘト因子）	私的な時間を断念せざるを得ない程に仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けている状態	私は、仕事で時間に追い立てられていると感じる
		私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い
		私は、仕事で他者から追い立てられていると感じる
協働不全因子 （職場バラバラ因子）	職場内でメンバー同士が非協力的であったり、自分の足を引っ張られていると感じている状態	私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしていない
		私の職場では、特定の人意見が押し通される
		私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる
疎外感因子 （ひとりぼっち因子）	同僚や上司とのコミュニケーションにおいてすれ違いを感じ、職場での孤立を感じている状態	私は、職場に気の合う仲間がいない
		私は、同僚と意思疎通できていないと感じる
		私は、上司と意思疎通できていないと感じる
評価不満因子 （報われない因子）	自分の努力は正当に評価されない、努力に見合わないと感じている状態	現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う
		私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる
		私の仕事での努力は、報われないと思う

無償

機関誌・診断サイトのご案内

パーソル総合研究所 機関誌HITO Vol.16



URL : <https://rc.persolgroup.co.jp/thinktank/research/hito/hito16.html>

はたらく人の 幸せ／不幸せ診断サイト



URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/activity/spe/well-being-survey/>

* 個人の結果はPDFで保存できます。



パーソル 総合研究所

- 会社名 株式会社パーソル総合研究所
PERSOL RESEARCH AND CONSULTING CO., LTD.
- 資本金 1億円（パーソルホールディングス株式会社100%出資）
- 設立 1989年9月
- 事業内容 調査・研究、組織・人事コンサルティング、人材開発・教育支援、
タレントマネジメントに関するサービスの提供
- 住所 〒102-0082
東京都千代田区一番町8番地
住友不動産一番町ビル
- HP <https://rc.persol-group.co.jp/>