

Well-being 概論

2025年7月7日





グループビジョン

はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。

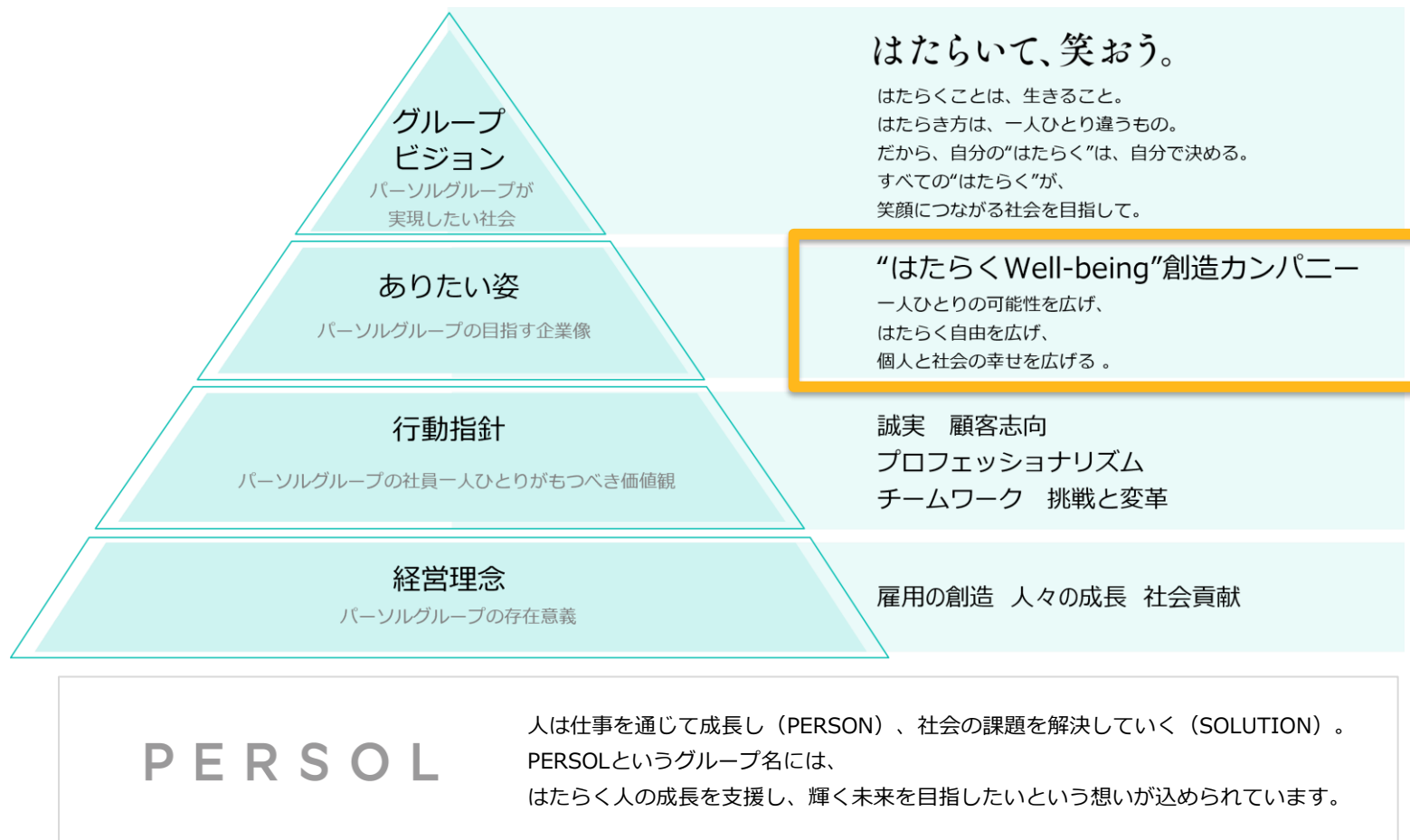
はたらき方は、一人ひとり違うもの。

だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。

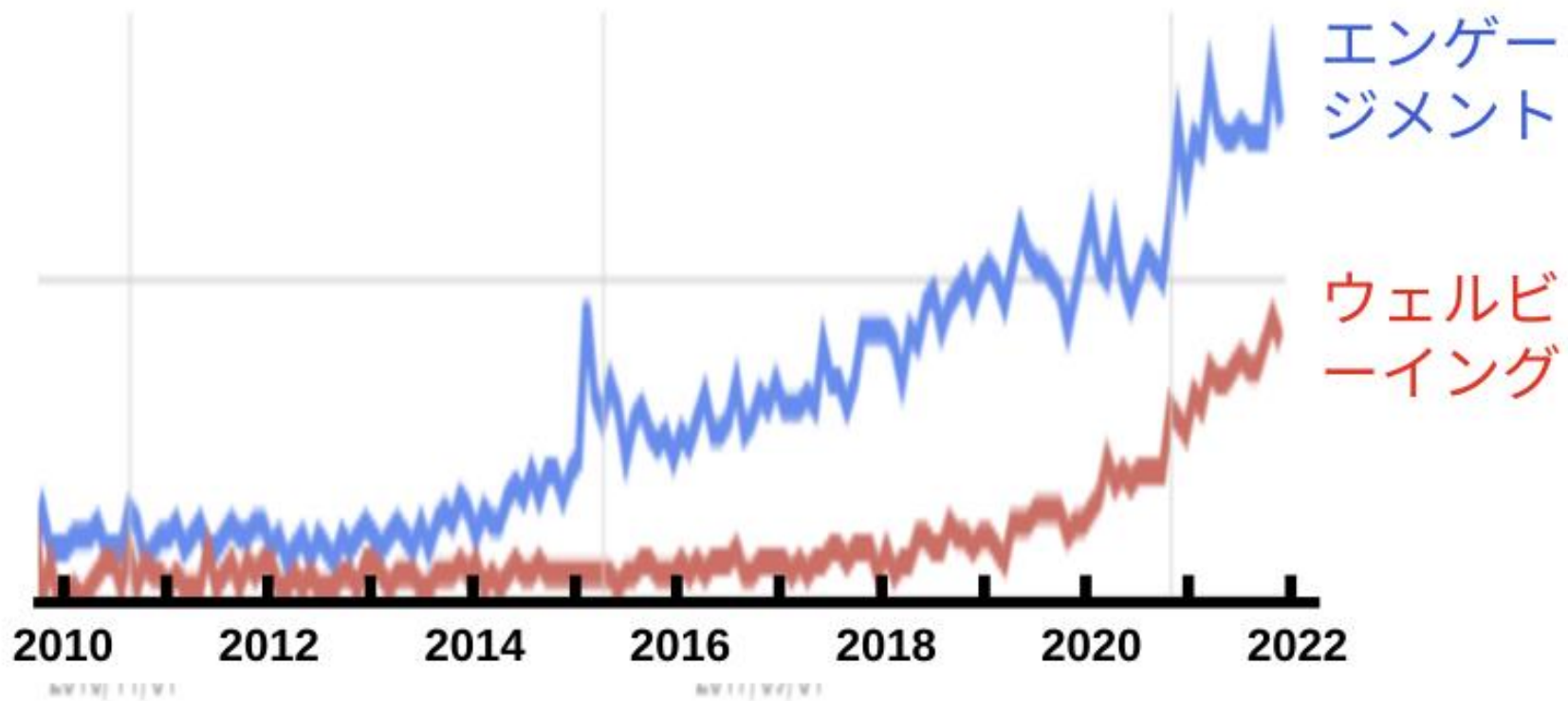
すべての“はたらく”が、笑顔につながる社会を目指して。

職業生活における
≡ ウェルビーイング
(Workplace Well-being)

グループビジョン、グループブランド名の由来



Googleトレンドでの変化



ウェルビーイングの潮流

機会：世界の投資は「リスク＆リターン」に加えて 「インパクト」も重視する流れへ

国連開発計画(UNDP)、国際金融公社(IFC)、経済協力開発機構(OECD)、国連責任投資原則(PRI)等によって推進されるIMPは、インパクトを「サステナビリティ」&「ウェルビーイング」と定義

IMPACT
MANAGEMENT
PLATFORM

About Impact Management Driving Interoperability News

Clarifying and
mainstreaming the practice
of impact management.



出展：石川善樹氏資料

背景：なぜサステナビリティ & ウェルビーイングなのか？

～Beyond GDPという国際動向～

Our Common Future

(1987年)

GDP成長の負の側面を補うため
Sustainable Developmentという概念を開発



元ノルウェー首相
ブルントラント氏



Our Common Agenda

(2022-2024年)

Beyond GDP指標(10-20程度)を策定予定
メイン指標のひとつが、ウェルビーイング



元ポルトガル首相
国連事務総長・グテーレス氏



出展：石川善樹氏資料

21世紀は、GDPの伸びが、ウェルビーイングの改善につながっていない状況

(かたや20世紀は、GDPとウェルビーイングは連動していた)

World GDP per capita between 2012-2021 (current US\$)

Source: The World Bank



世界の一人あたりGDPは右肩上がり

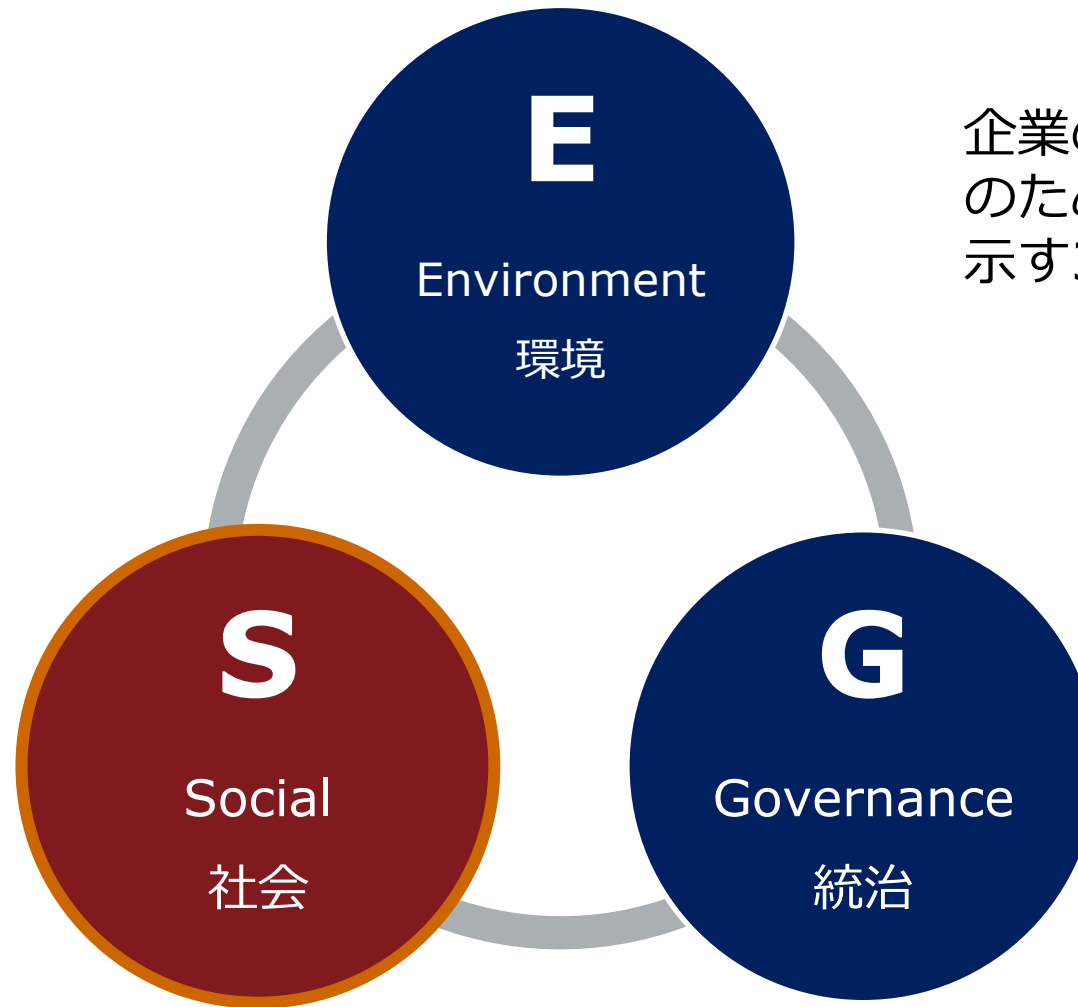
Percentage of world population who is thriving between 2012 - 2021 (%)

Source: Gallup World Poll



世界のウェルビーイング実感は右肩下がり

ESG（ESG投資）



企業の長期的な成長
のためには、ESGが
示す3つの観点が必要

ESGの観点が薄い企業は、大きなリスクを抱えた企業で、
長期的な成長が期待できない企業だと考えられる

SDGs (持続可能な開発目標 : Sustainable Development Goals)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



- 普遍性** 先進国を含め、全ての国が行動
- 包摂性** 人間の安全保障の理念を反映し「誰一人取り残さない」
- 参画型** 全てのステークホルダーが役割を
- 統合性** 社会・経済・環境に統合的に取り組む
- 透明性** 定期的にフォローアップ

地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。(17のゴール・169のターゲット)

第4章 中長期の経済財政運営

3. 国民生活の安全・安心

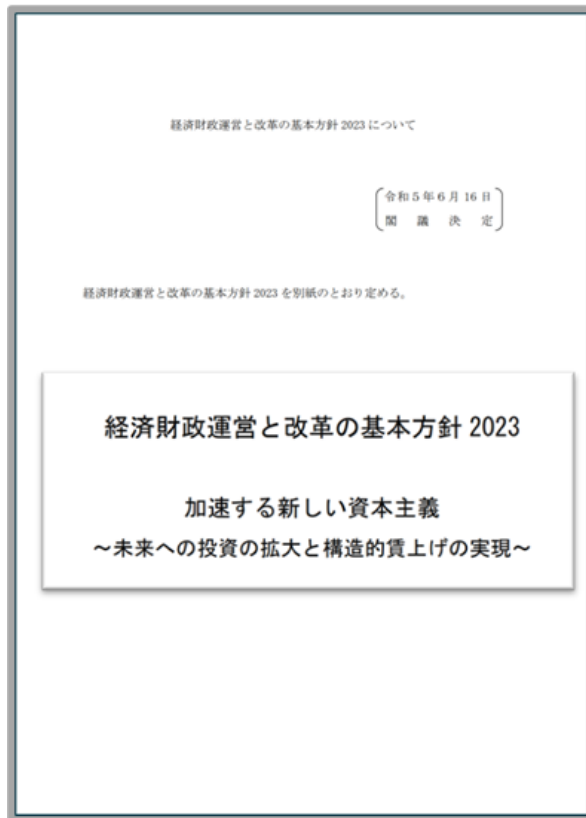
（効果的・効率的な支出の推進とEBPMの徹底強化）
 持続的な経済成長を実現するためには、全体最適を目指した資源配分が重要であり、歳出全体を通じた優先順位の明確化や、成果指向の支出の徹底が必要である。（中略）防衛、GX、こども政策を始め、新たな拡充を要する課題について、効果的・効率的な支出の徹底を図るべくエビデンスに基づくPDCAを早急に構築する。加えて、**政府の各種の基本計画等におけるKPIへのWell-being指標の導入を加速するとともに、こどもに着目した指標の在り方について検討する。さらに、地方自治体におけるWell-being指標の活用を促進する。**

（中長期の経済財政の展望とその評価・分析の充実）
 中期的な経済財政枠組みの検討に当たり、経済シナリオの位置付けや政策効果の発現の仕方など中長期の経済財政の展望の分析を拡充するとともに、将来の不確実性を考慮した、リスクの評価、感応度分析の充実など、**対外発信する情報を拡充する。また、「成長と分配の好循環」の実現状況を各種指標²⁴⁸から検証する。**

248：1人当たり実質GDP、**Well-being（生活満足度）**、1人当たり賃金・俸給（あるいは雇用者報酬）、中間所得層の構成割合など。

5. 経済社会の活力を支える教育・研究活動の推進

（質の高い公教育の再生等）
 持続可能な社会づくりを見据え、多様な子どもたちの特性や少子化の急速な進展など地域の実情等を踏まえ、誰一人取り残されず、可能性を最大限に引き出す学びを通じ、**個人と社会全体のWell-beingの向上を目指す。**



成長と分配の好循環を生み出す経済財政政策に向けて

参考資料

2023年4月26日

十倉 雅和

中空 麻奈

新浪 剛史

柳川 範之

中長期の経済財政の評価・分析の充実

- 多年度の経済財政フレームの強化に向け、中長期試算の情報提供と分析の充実を図るべき。
- 成長と分配の好循環に向けた動きを持続可能なものとするため、質・量の両面から定期的にチェックすべき。
- これまでの成長のメルクマールとしてきた実質成長率について、今後の人口減少の本格化（2020年代後半では年率0.5%程度減少見込み）を踏まえ、人口要因を除いた「1人当たりベース」とすることも含め、評価方法の在り方を検討すべき。

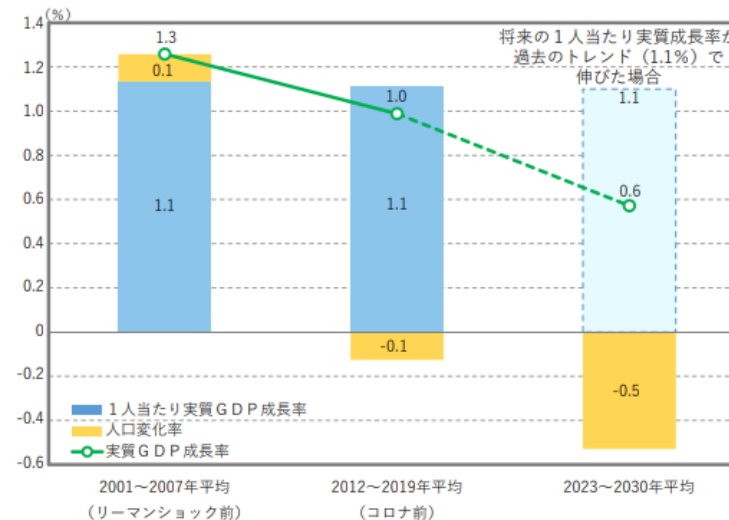
好循環の進捗を評価する指標

成長面での指標
1人当たり実質GDP
ウェル・ビーイング (生活満足度)

分配面での指標
1人当たり賃金・俸給 (あるいは雇用者報酬)
中間所得層の構成割合

実質GDP成長率の推移

～今後の人口減少の本格化は、実質GDP成長率の水準を押し下げ～



〔備考〕左図：経済財政諮問会議（令和5年第3回）資料1により作成。

右図：実質GDPは、内閣府国民経済計算「2022年10-12月期四半期別GDP速報（2次速報値）」に基づく。人口は、2022年までは、総務省「人口推計」による実績値。2023年以降は、2022年の実績値から国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」（2017年推計）・中位推計の人口の増減幅で機械的に延伸。

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方

4. 人中心の国づくり

「人材希少社会」に入っている我が国においては、人中心の国づくりを進めることが重要である。国民の不安を取り除き、公教育の内容や質を充実させるとともに、自己実現を可能とする環境を整備し、国や地域の経済社会を発展させ、ふるさとへの思いを高めることができるよう、あらゆる施策を総動員する。これらを通じ、国民一人一人にとって、**Well-being（幸福度）**の高い、豊かさ、安心・安全、自由、自分らしさを実感できる活力ある経済社会を構築する。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

3. 計画推進のための取組の強化

（経済・財政一体改革の点検・評価）

「経済・財政新生計画」の推進においては、経済、社会、環境や技術の変化に適切に対応した予算編成や制度改革に資するよう、人口減少下の持続可能な国・地方の行財政、人々のやりがいや**Well-being（幸福度）**、デジタル・新技術の導入による生産性向上に着目しつつ、プロセス管理を行う。経済財政諮問会議において、「EBPMアクションプラン」、「改革実行プログラム」及び「進捗管理・点検・評価表」に基づき、毎年改革の進捗管理・

点検・評価を行い、進捗や政策効果を確認し、更なる政策の企画・立案に結び付ける。

（**Well-being（幸福度）の視点からの施策の深化**）

Well-beingの高い社会の実現に向け、働く、学ぶ、健康、子育て、地域の生活に関連する基本計画や大綱において、**生活のWell-being改善**につながる実効的なKPIの設定を進めるとともに、**Well-beingの把握**を継続・強化する。次世代の社会生活や価値観の変化を反映する経済指標を検討し、将来的なSNA国際基準への反映も見据えた取組を推進する。

経済財政運営と改革の基本方針2025について

（令和7年6月13日）
閣議決定

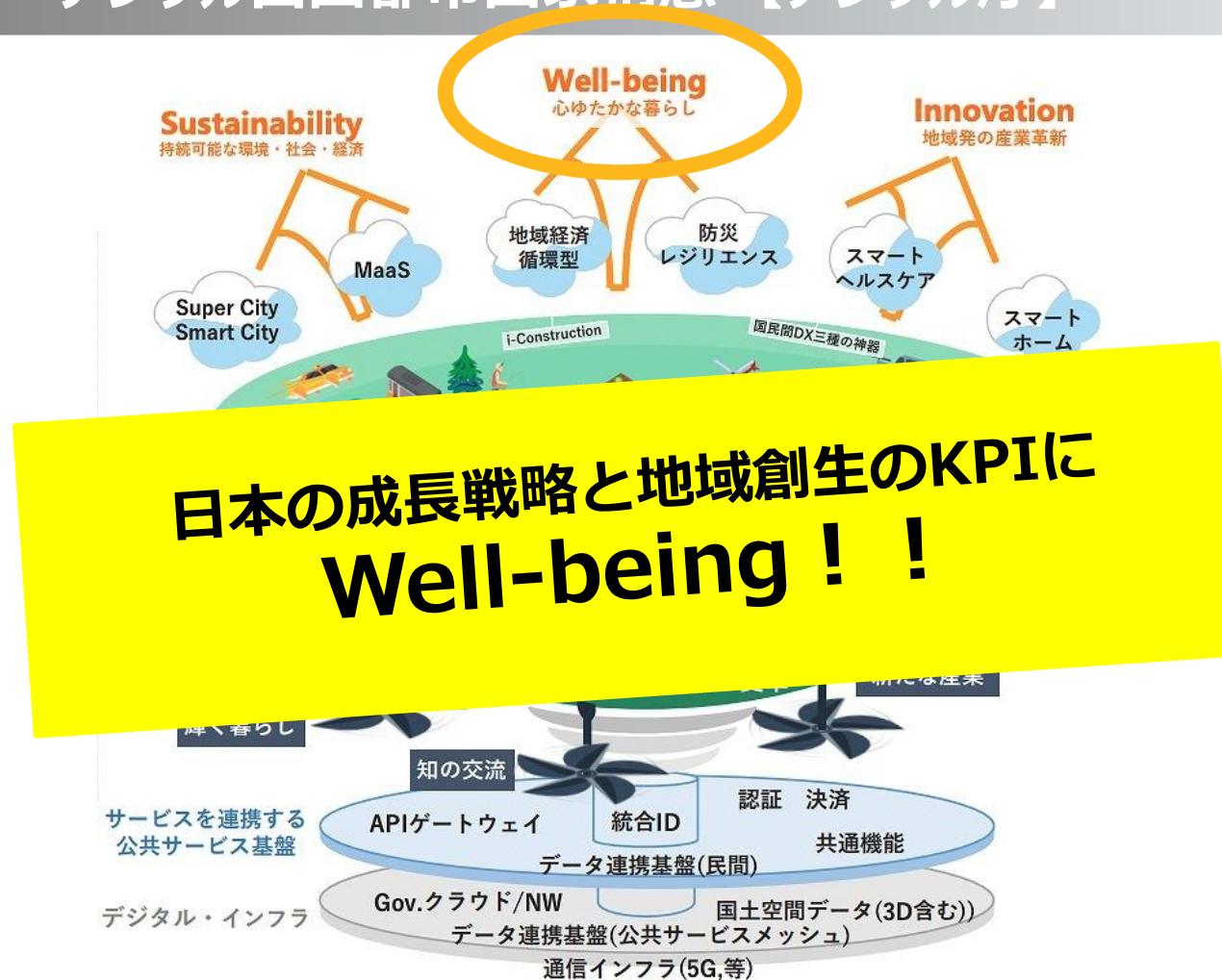
経済財政運営と改革の基本方針2025を別紙のとおり定める。

経済財政運営と改革の基本方針2025

～「今日より明日はよくなる」と実感できる社会へ～

令和7年6月13日

デジタル田園都市国家構想【デジタル庁】



出典：デジタル庁 (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital_denen/dai2/siryout2-1.pdf)

幸福感とパフォーマンスの関係

創造性
生産性

**幸福感の高い社員は
働きぶりが良く、出世の機会が多い**

[Spreitzer & Porath, 2012]

仕事のパフォーマンスが良く

[Spreitzer & Porath, 2016]

生産的である [Seppälä, 2017]

欠勤率
離職率

欠勤率が低く [George, 1989]、
離職率が低い [Donovan,
2000]

ウェルビーイング

健康経営（投資）



「健康」

従業員の心身の健康管理を投資とみなし、
欠勤や退職などのリスク低減、
パフォーマンスの発揮に関心を寄せる。

人的資本経営（投資）

「能力」
「意欲」



従業員のスキル、能力の可変性へ投資し、
多様性・エンゲージメントなどの
非財務情報の開示に関心を寄せる。

研究者・団体により異なる定義

Well-being



Well-beingの定義例

Ed Diener



「生活に満足し、喜びを感じることが多く、
悲しみや怒りといった嫌な感情をあまり感じ
ないならば、その人の幸福度は高い」

Diener et al. (1997)

満足度のような認知的要素と、
肯定的・否定的感情といった情緒的要素が含まれる

(Diener et al., 1985; Hudders & Pandelaere, 2012)

Martin E. P. Seligman



Positive emotion : ポジティブ感情
 Engagement : 熱中
 Relationship : 人間関係
 Meaning : 意義
 Achievement : 達成感



持続的幸福 (Flourish)

前野隆司



やってみよう	: 自己実現と成長の因子
ありがとう	: つながりと感謝の因子
なんとかなる	: 前向きと楽観の因子
ありのままに	: 独立とあなたらしさの因子



幸せのメカニズム

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

18

内田由紀子



日本においては、幸福の概念は「対人関係の調和（例：まわりの人達と仲が良い）」を主とした意味合いが強い（Uchida & Kitayama, 2009）

協調的幸福感尺度

- 1 自分だけでなく、身近なまわりの人も楽しい気持ちでいると思う。
- 2 周りの人に認められていると感じる。
- 3 大切な人を幸せにしていると思う。
- 4 平凡だが安定した日々を過ごしている。
- 5 大きな悩み事はない。
- 6 人に迷惑をかけずに自分のやりたいことができている。
- 7 まわりの人たちと同じくらい幸せだと思う。
- 8 まわりの人並みの生活は手に入れている自信がある。
- 9 まわりの人たちと同じくらい、それなりにうまくいっている。

Well-beingの定義例

世界保健機関 (WHO) 憲章の前文より (1948年)

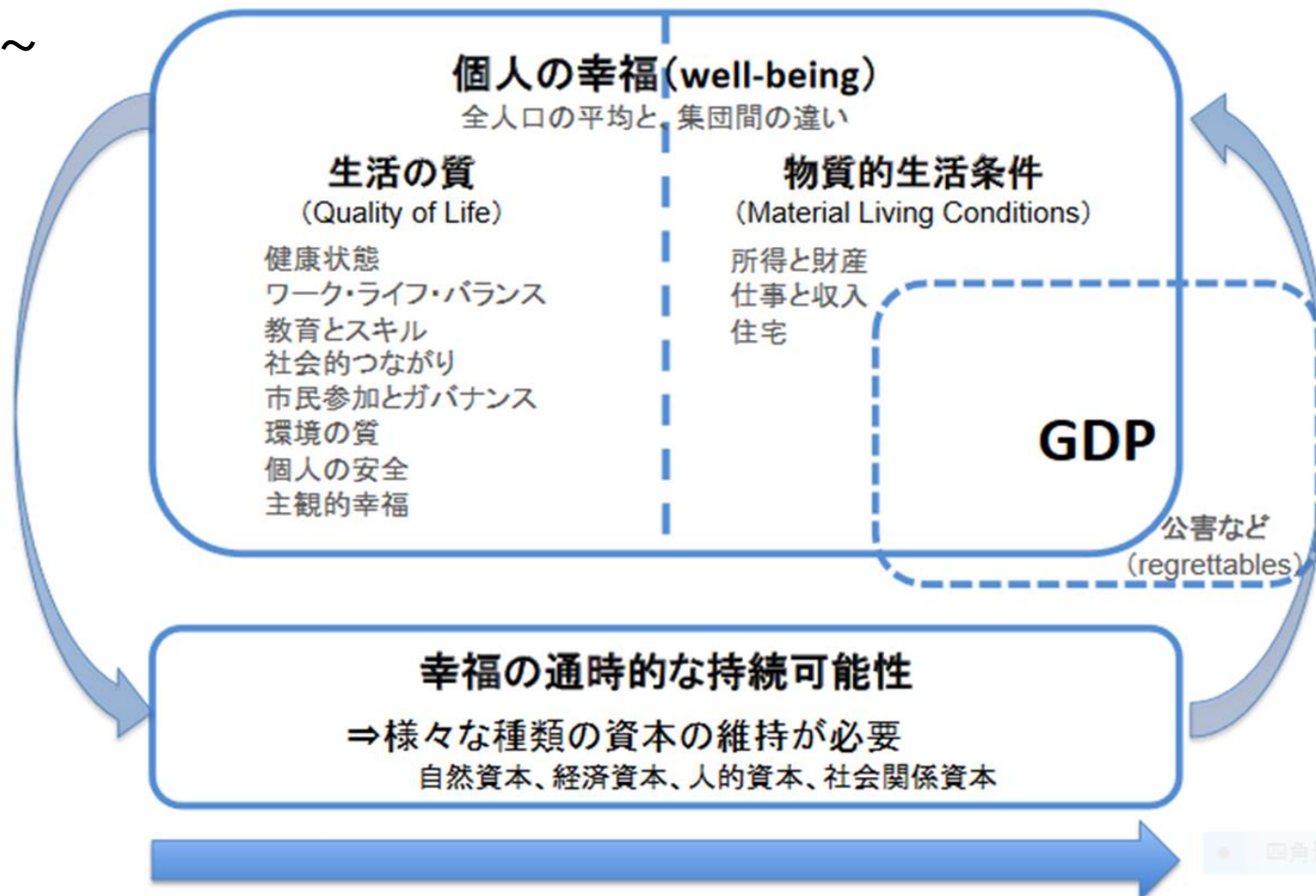


“Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.”

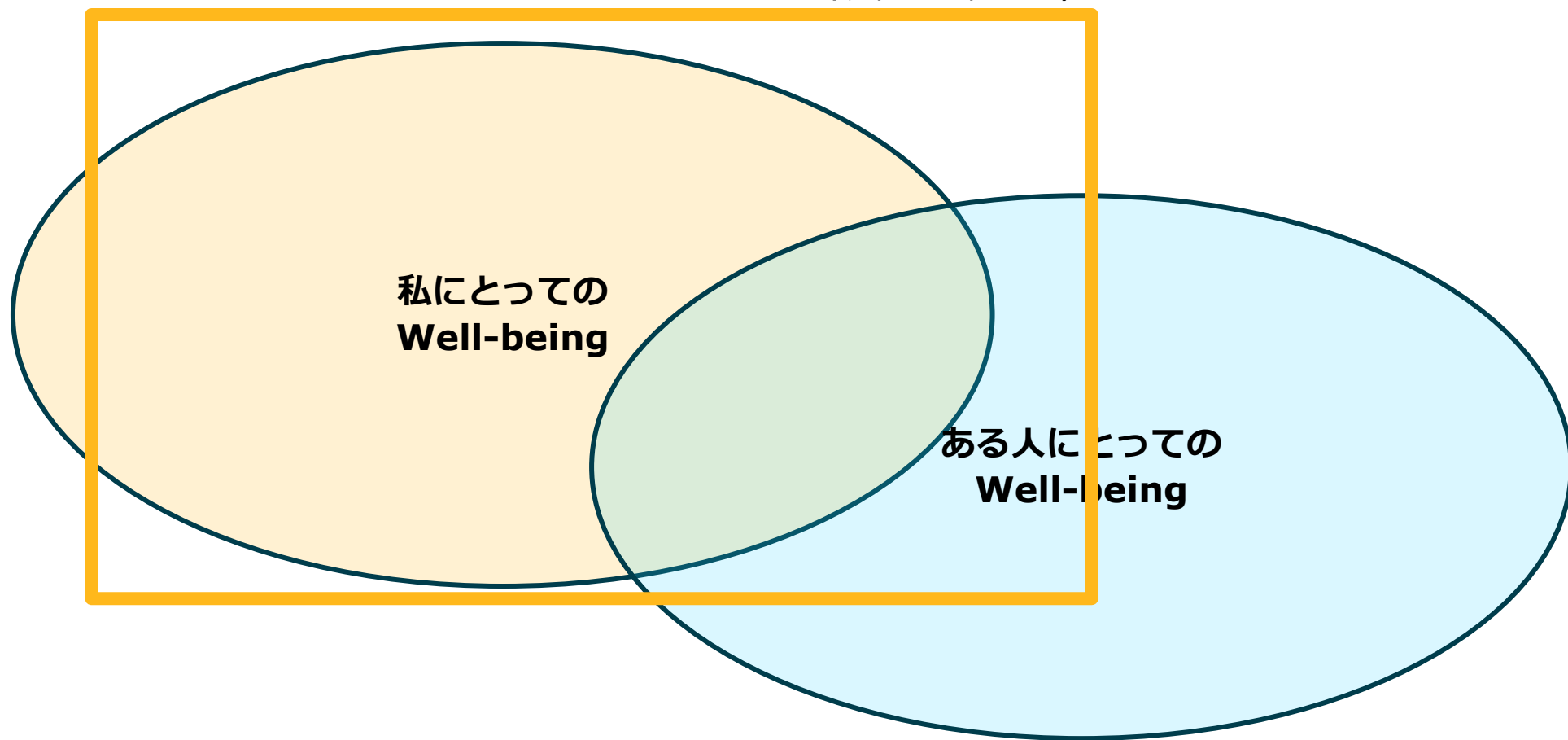
Well-beingの定義例

(参考) OECD : Better Life Initiative

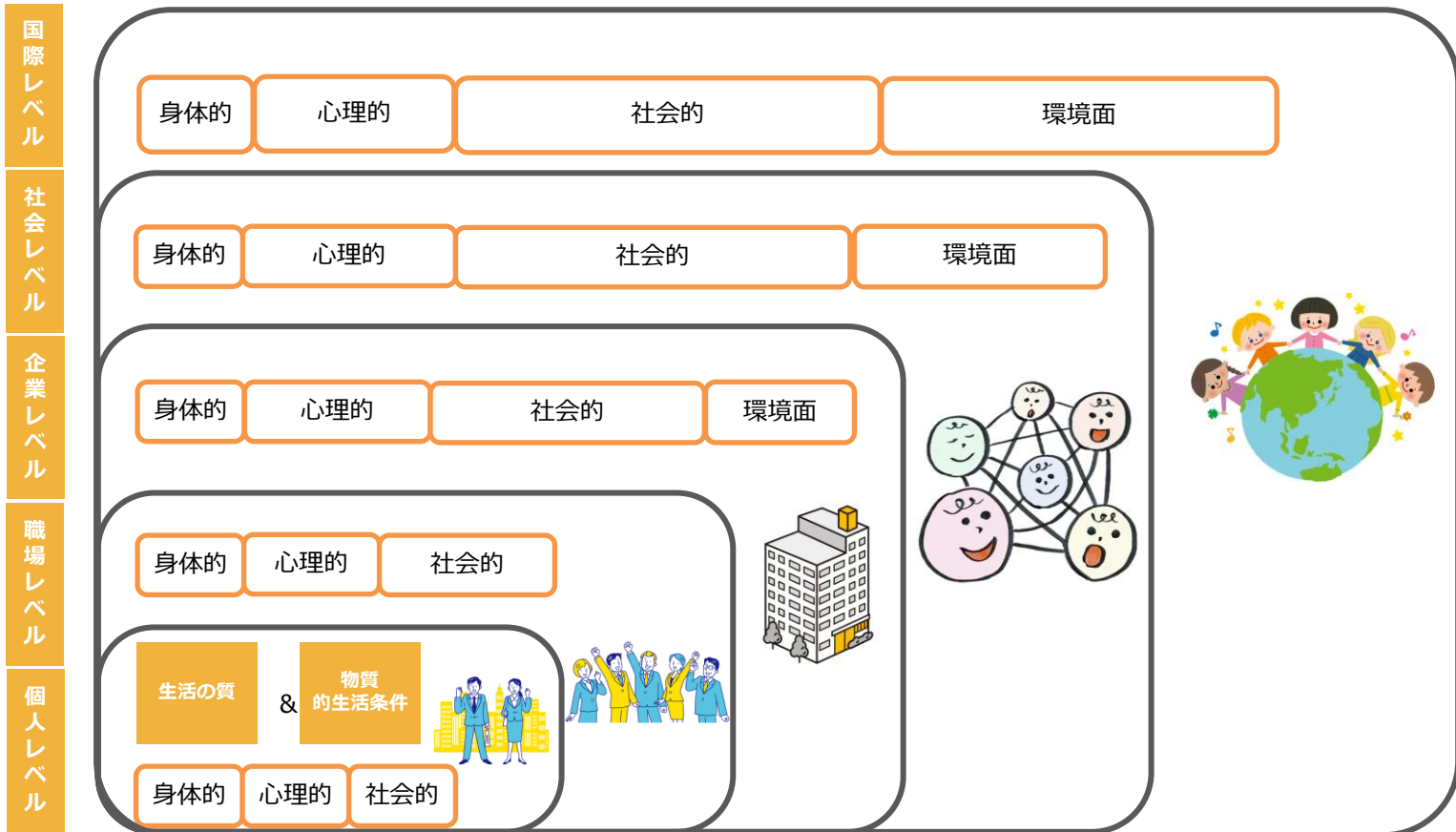
2011年～



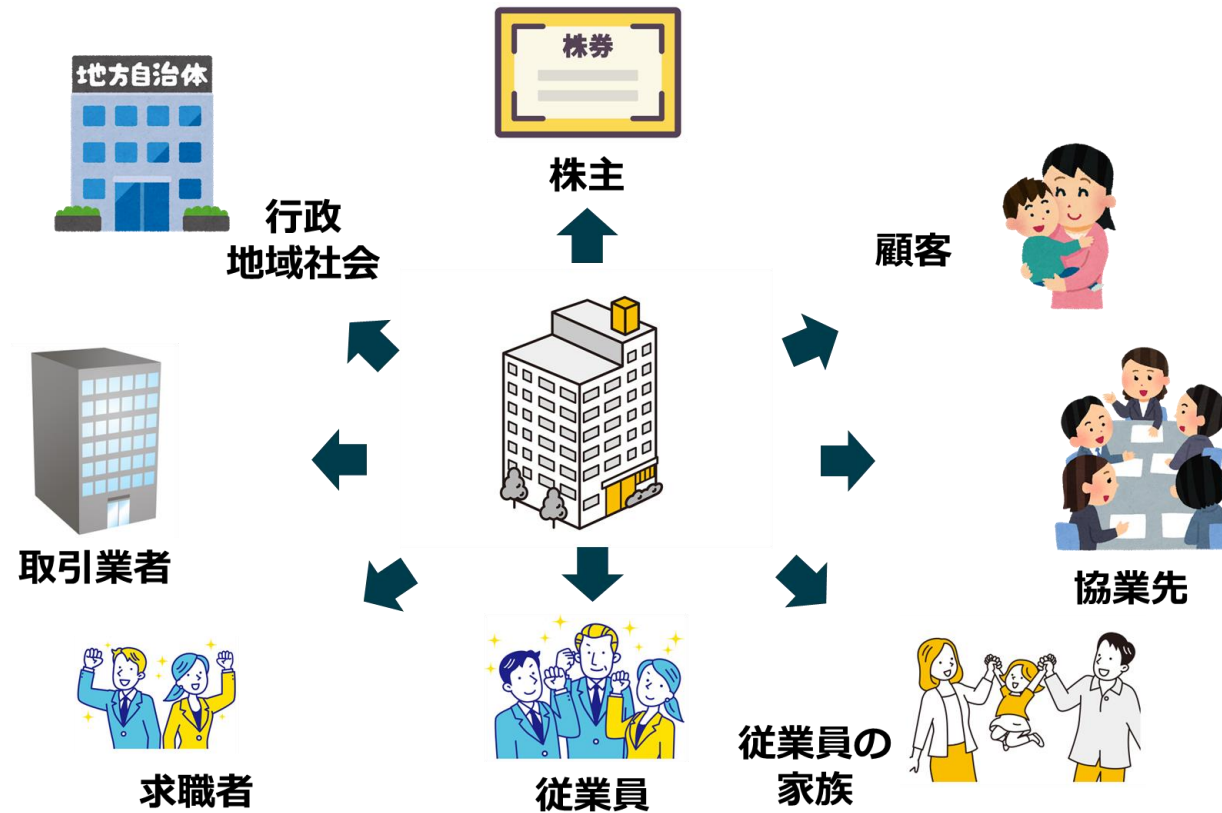
組織・社会にとっての
Well-being
(規範的・倫理的)



視座の階層性



対象の範囲（企業ケース）



「幸せ」とは、社会・文化的な背景に影響を受ける

	日本	北米
幸福感情	低覚醒感情「おだやかさ」 関与的感情「親しみ」	高覚醒感情「うきうき」 脱関与的感情「誇り」
幸福の捉え方	陰陽思考 ネガティブさの包摂	増大モデル ポジティブ
幸福の予測因	関係志向 協調的幸福、人並み感 関係性調和 ソーシャル・サポート	個人達成志向 自己価値・自尊心

日米での幸福感の違い

(引用：「これからの幸福について」,内田由紀子,P.60)

ウェルビーイングの計測

“幸せ”はどのように計測するのか？

well-being 研究における幸福感の評価

引用：石川 善樹氏（公益財団法人Well-being for Planet Earth、代表理事）資料より一部抜粋

WHO Europeによるウェルビーイングの定義（2012年）

After further debate, the meeting proposed the following definition of well-being for use by WHO: **Well-being exists in two dimensions, subjective and objective.** It comprises an individual's experience of their life as well as a comparison of life circumstances with social norms and values.

主観的
ウェルビーイング

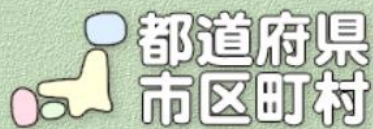
客観的
ウェルビーイング

■ 客観的ウェルビーイング (objective well-being)

生理学的な指標や幸せに関連する
複数の指標の組み合わせで評価する

■ 主観的ウェルビーイング (subjective well-being)

個々人自らが評価する主観的な幸福感や充足感を指す


 都道府県
市区町村

『幸福度』

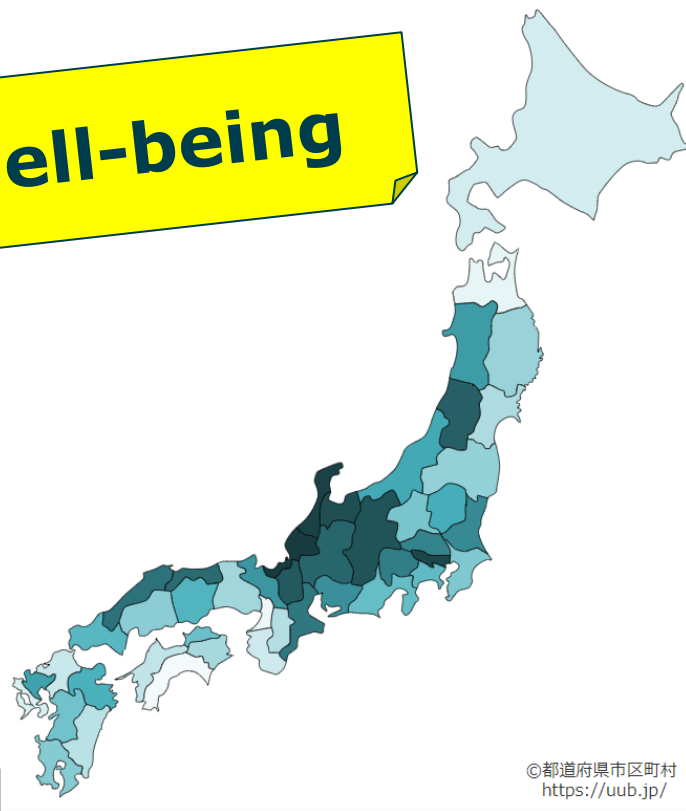
幸福度ランキング【2022年】

客観的Well-being

日本総合研究所の
「全47都道府県幸福度ランキング」とは

都道府県の幸福度を評価分析するための
5つの基本指標（人口増加率、一人あたり県民所得、選挙投票率、食料自給率、財政健全度）と
5つの分野（健康、文化、仕事、生活、教育）の
50の指標

合計55の指標を評価分析し、都道府県の幸福度のランキングを解析しています。

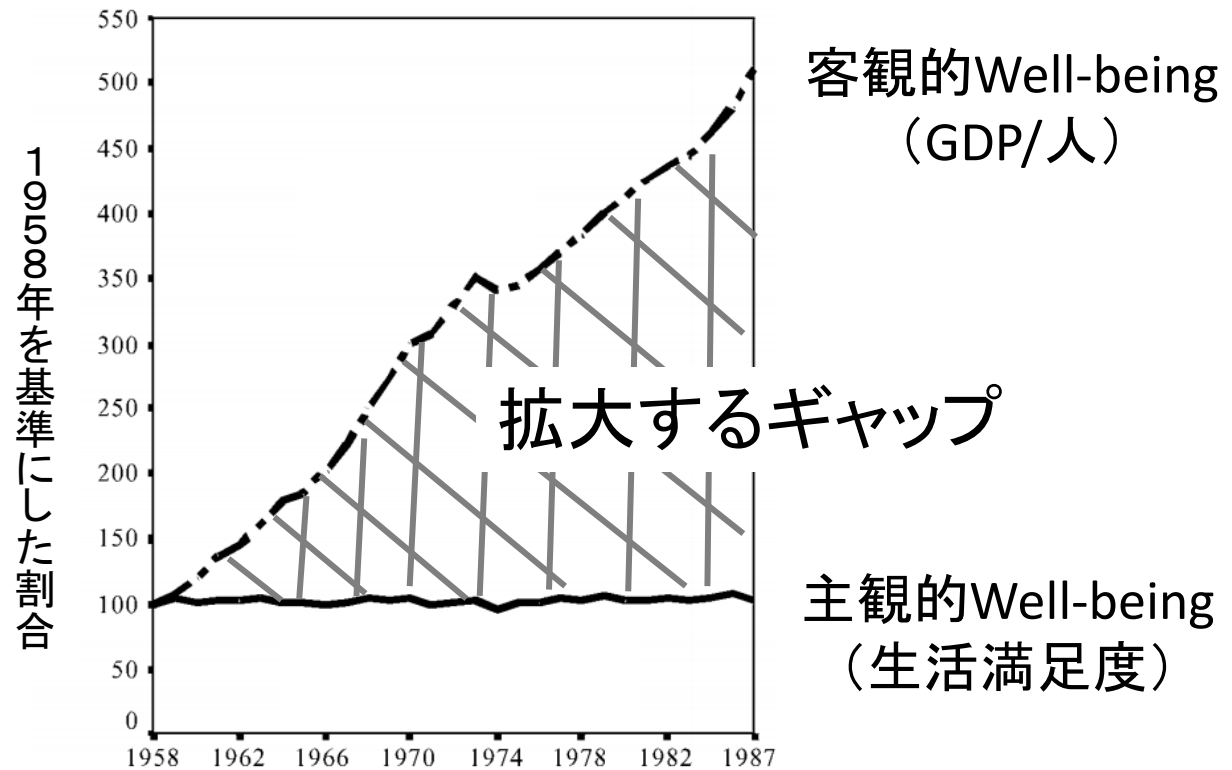

 ©都道府県市区町村
https://uub.jp/

			昇順		
1	福井県	1	25	静岡県	25
2	石川県	2	26	香川県	26
3	東京都	3	27	熊本県	27
4	富山県	4	28	群馬県	28
5	長野県	5	29	千葉県	29
6	滋賀県	6	30	鹿児島県	30
7	山形県	7	31	広島県	31
8	岐阜県	8	32	福島県	32
9	鳥取県	9	33	岩手県	33
10	島根県	10	34	兵庫県	34
11	三重県	11	35	徳島県	35
12	山梨県	12	36	宮城県	36
13	埼玉県	13	37	奈良県	37
14	茨城県	14	38	宮崎県	38
15	愛知県	15	39	愛媛県	39
16	京都府	16	40	福岡県	40
17	秋田県	17	41	和歌山県	41
18	佐賀県	18	42	北海道	42
19	新潟県	19	43	長崎県	43
20	栃木県	20	44	沖縄県	44
21	大分県	21	45	青森県	45
22	岡山県	22	46	大阪府	46
23	山口県	23	47	高知県	47

 引用：幸福度（都道府県データランキング）（uub.jp） <https://uub.jp/pdr/s/k.html>

 引用：日本総合研究所 <https://www.jri.or.jp/archives/6556/>

日本人のウェルビーイングの推移（1958-1987）



Source: Diener and Biswas-Diener, (2002) Social Indicators Research 57:2;119-169.

引用：石川 善樹氏（公益財団法人Well-being for Planet Earth、代表理事）資料より

地域生活のウェルビーイング指標（デジタル庁）

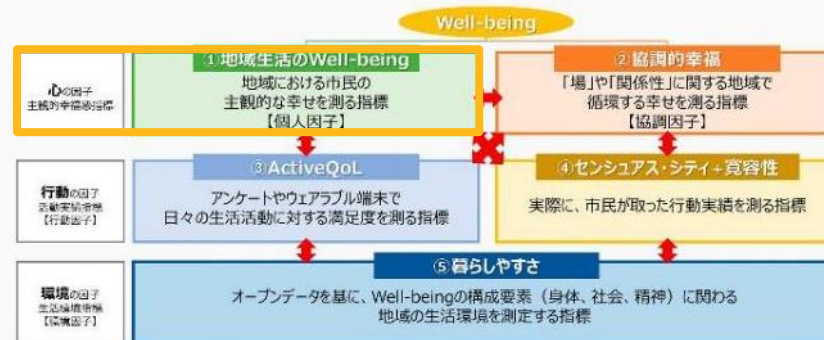
主観的Well-being

地域生活のWell-being指標



指標開発：慶應義塾大学大学院・前野隆司研究室

Liveable Well-Being City 指標*



*Liveable Well-Being City 指標

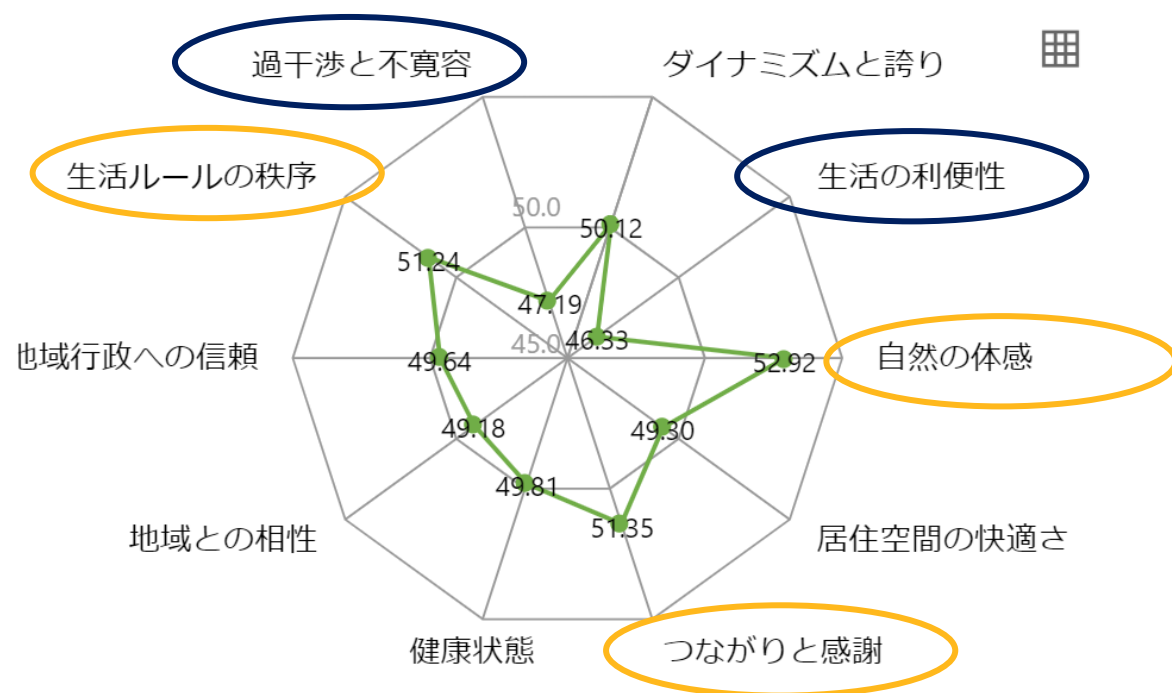
市民の幸福感を高めるまちづくりに際するわが国独自の指標として開発された指標。政府が推進する「デジタル田園都市国家構想」において、地域におけるWell-Beingを計測する指標として活用されている。

一般社団法人スマートシティ・インスティテュート

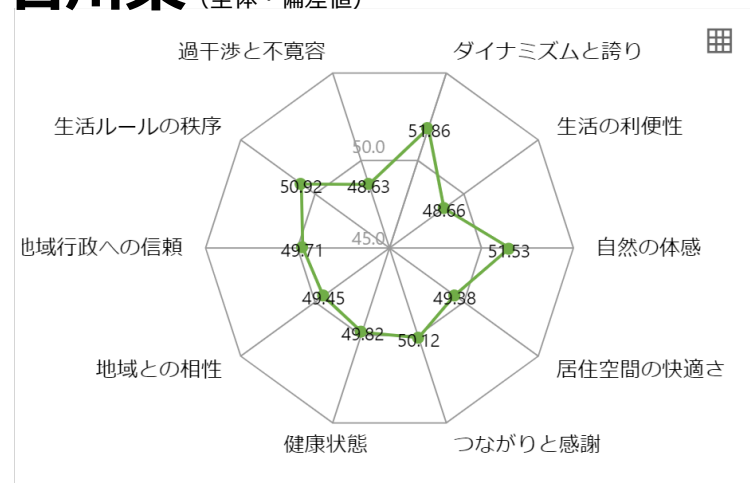
地域生活のWell-being指標



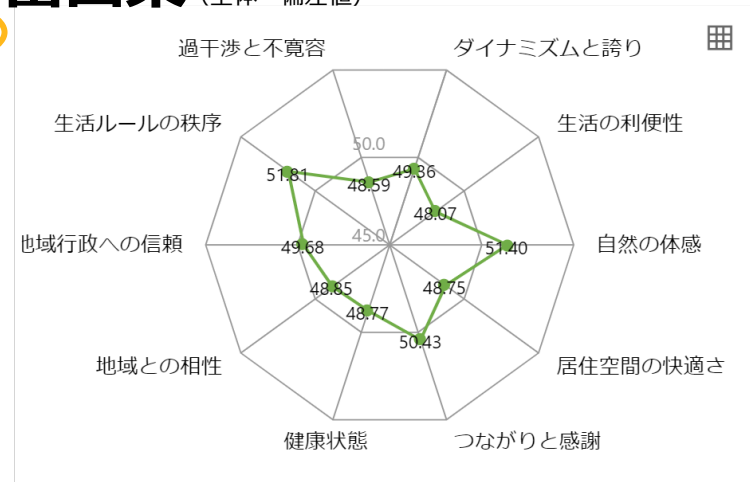
福井県 (全体・偏差値)



石川県 (全体・偏差値)



富山県 (全体・偏差値)



職業生活における Well-beingとは？

自分の仕事に満足し、仕事を通じて社会とのつながり
や貢献、喜びや楽しみを感じることが多く、怒りや悲し
みといった嫌な感情をあまり感じずにいる状態

また、そのような仕事や働き方を自分で決めること
ができている状態

Ryotaro.inoue「日本における職業生活のWell-beingに関する文化的考察」（2022）一部加筆

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



<原著論文> 「職業生活における主観的幸福感因子尺度/不幸福感因子尺度の開発」 (Inoue.et.al.,日本感情心理学会、2022,12)

はたらく人の幸せ 7因子

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**を待たれ、**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

はたらく人の不幸せ 7因子

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**強みを活かすことを抑制**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・疲労から回復できていない**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**正当に評価されない**、**努力に見合わない**と感じている状態

本調査では、因子とは別に、ベンチマークとなる「はたらく幸せ／不幸せ実感」を、以下のように聴取。
各5問の平均得点を、個人の得点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、幸せを感じることが多い

頻度

私は、はたらいていて、不幸せを感じるが多い

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う 6 そう思う 7 とても思う

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 (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 (ほっとひと息)	仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも爽気を甦らせることができたり、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る
		私は、仕事の精神的な消耗から回復することができる
		私は、プライベートなことに気を配ることなく仕事ができている
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 (自分ごと)	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真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 (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	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 (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	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真感がある
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・実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(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 (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	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 (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	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目にする
		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 (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	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、無視感で冷たい感じがする
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	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 (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	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、特定の人の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 (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	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 (報われない)	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

はたらく人の幸せ／不幸せ診断

Well-Being At Work Scale (WaW77)

回答方法

7件法（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. どちらかというそう思う 6. そう思う 7. とてもそう思う）

はたらく人の幸せ診断（スーパーショート版：7項目）

因子名称（通称）	概念定義	下位尺度項目
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、 能力の満ちを期待することが できている状態	私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある
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 できている、私生活が安定し ている状態	私は、仕事の静寂や静寂から回復することができている
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
役割認識 （自分ごと）	自分の仕事にポジティブな興 味を喚起しており、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、主体的に仕事に取り組んでいる
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 ると思っている状態	私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている
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	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 （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・実行する事がで きている状態	私は、仕事を自分の裁量で進められている

はたらく人の不幸せ診断（スーパーショート版：7項目）

因子名称（通称）	概念定義	下位尺度項目
自己抑圧 （自分なんて）	仕事での能力不足を感じ、自信 がなく順応している。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
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 押し付けられる。また、 そのような状態の改善がよく懸 念される状態	私は、上位者から理不尽な要求をされることがある
不快空間 （職場イヤイヤ）	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	私の職場は、無機質で/寂しい感じがする
オーバーワーク （ヘトヘト）	私的な時間を削ぎすぎるを得 ない間に仕事に追われ、精神的 ・身体的に過度なストレスを受 けている状態	私は、仕事で静寂や静寂が作れないと感じる
協働不全 （職場バラバラ）	職場内でメンバー同士が評価 力であったり、自分の足を引 つ張られていると感じている状 態	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 （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	私は、同僚と意思疎通できていないと感じる
評価不満 （報われない）	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	私の仕事での努力は、報われないと思う

和名称：はたらく人の幸せ／不幸せ診断 英名称：Well-Being At Work Scale 略称表記：WaW77

オリジナル版 原稿本文

井上 亮太郎・金本 海星・保井 俊之・前野 隆司（2022）・職業生活における主観的幸福感因子尺度／不幸感因子尺度の開発
エモーション・スタディーズ、8、91-104.

使用方法

- 事前目的での使用、個人での使用、組織内に限る使用は「無償」で使用いただけます
- 商用目的で使用されたい場合は、パーソル総合研究所にご相談ください
- 使用目的を問わず、尺度使用時には以下の引用を明記するようお願いいたします（和文表記又は英文表記）
 - ・和文表記：パーソル総合研究所・慶應義塾大学前野隆司研究室（略称「パーソル総合研究所・慶大前野研究室」）でも可
 - ・英文表記：PERSONAL RESEARCH AND CONSULTING CO.,LTD & Takashi Maeno, Keio University

お問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 **※本尺度の著作権は株式会社パーソル総合研究所に帰属します**
mail: thinktank-rc@persol.co.jp HP: <https://rc.persol-group.co.jp/>

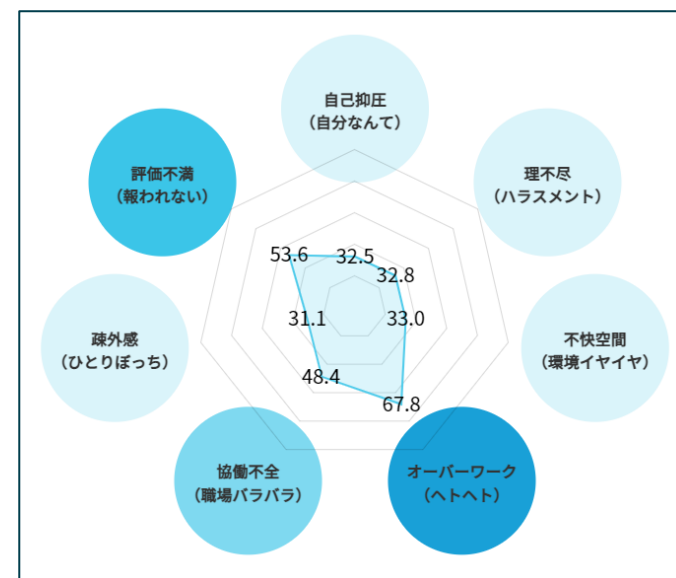
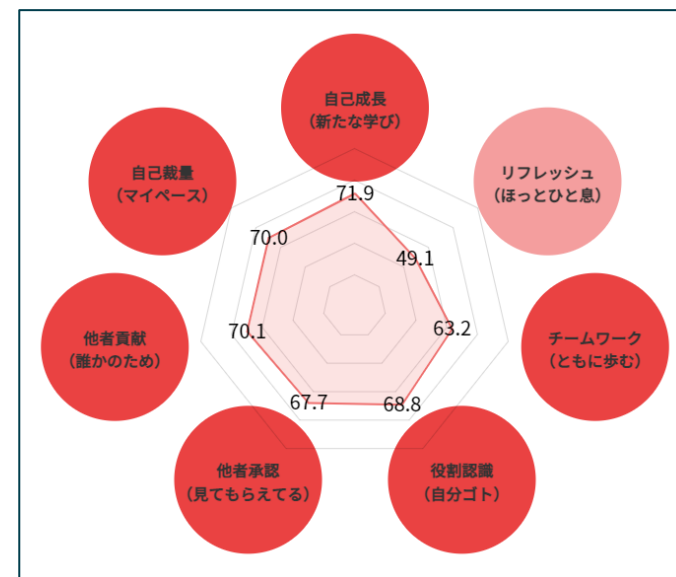
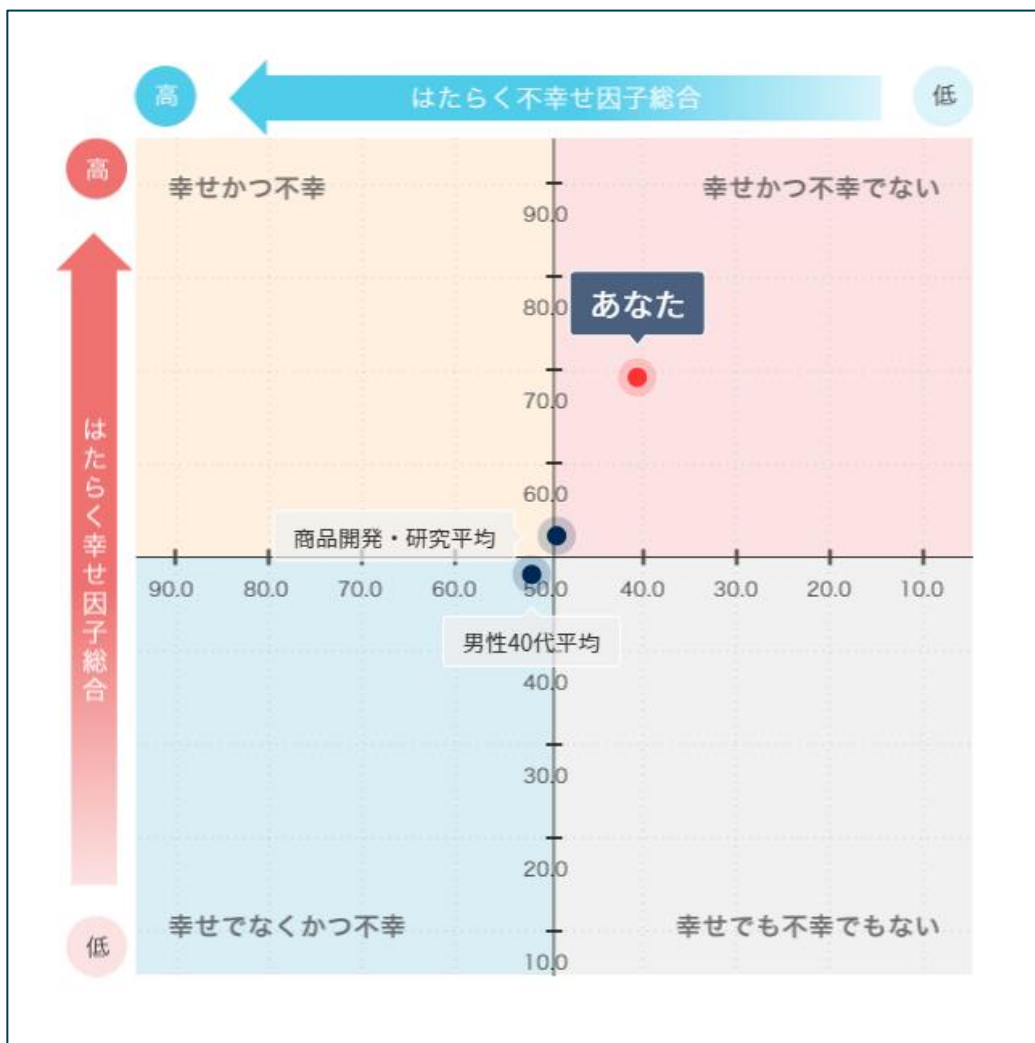
印刷用：2025/6/13 発行



診断結果の出カイメージ

パーソル総合研究所×前野隆司研究室

はたらく人の幸せに関する調査



女性の正規雇用者は、男性の正規雇用者に比べて、幸せかつ不幸せでない群の割合が多い。

不幸せ

不幸せでない

正規雇用に限定

幸せ

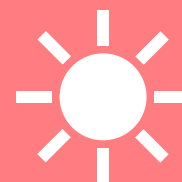
「幸せ」かつ「不幸せ」群



男性：10%

女性：7%

「幸せ」かつ「不幸せでない」群



男性：38%

女性：46%

いずれか中程度 男女とも約23%

幸せでない

「幸せでない」かつ「不幸せ」群



男性：18%

女性：15%

「幸せでない」かつ「不幸せでない」群



男性：10%

女性：**10**%

職業生活Well-beingの実態

ベース | 全数

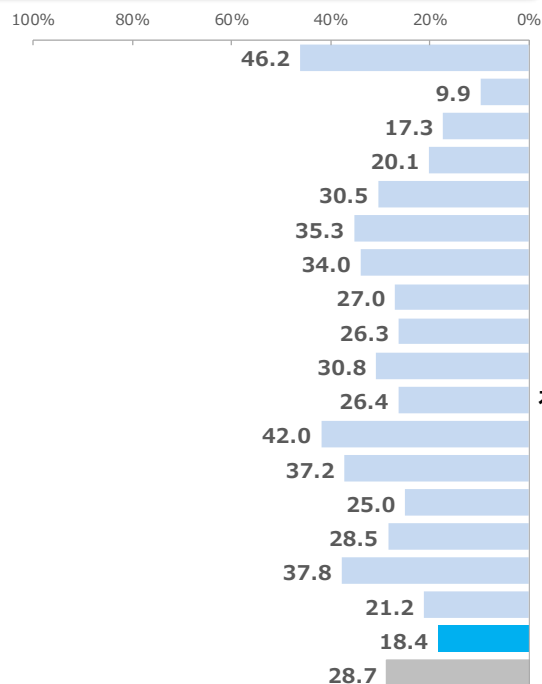
はたらくことを通じて幸せを感じている就業者は、日本で49.1%と18カ国・地域中最下位。一方、はたらく不幸せ実感は、18.4%（15位）と良好。

日本は働くことを通じて幸福感を感じている就業者は少ないが、不幸感を感じている就業者も少ないことが分かる。

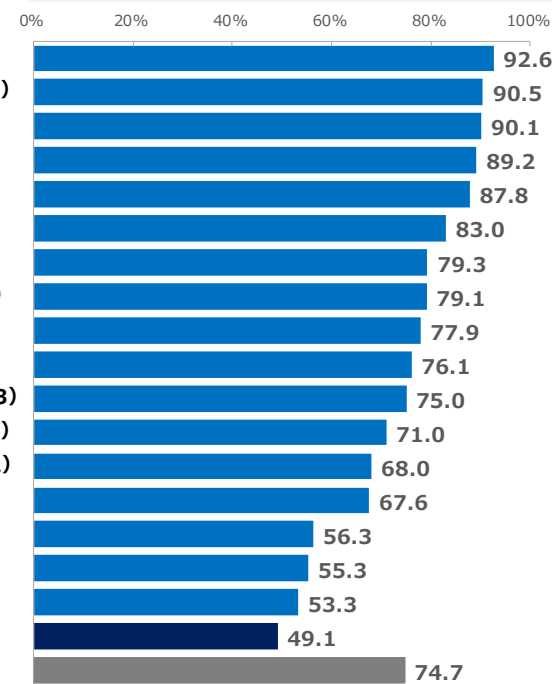
Q. 仕事に対するあなたの現在の状況として、最もあてはまる項目を一つお選びください。（5段階尺度／項目数2）

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値の高い順

はたらく不幸せ実感 私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている



はたらく幸せ実感 私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている



※（ ）内は回答者数

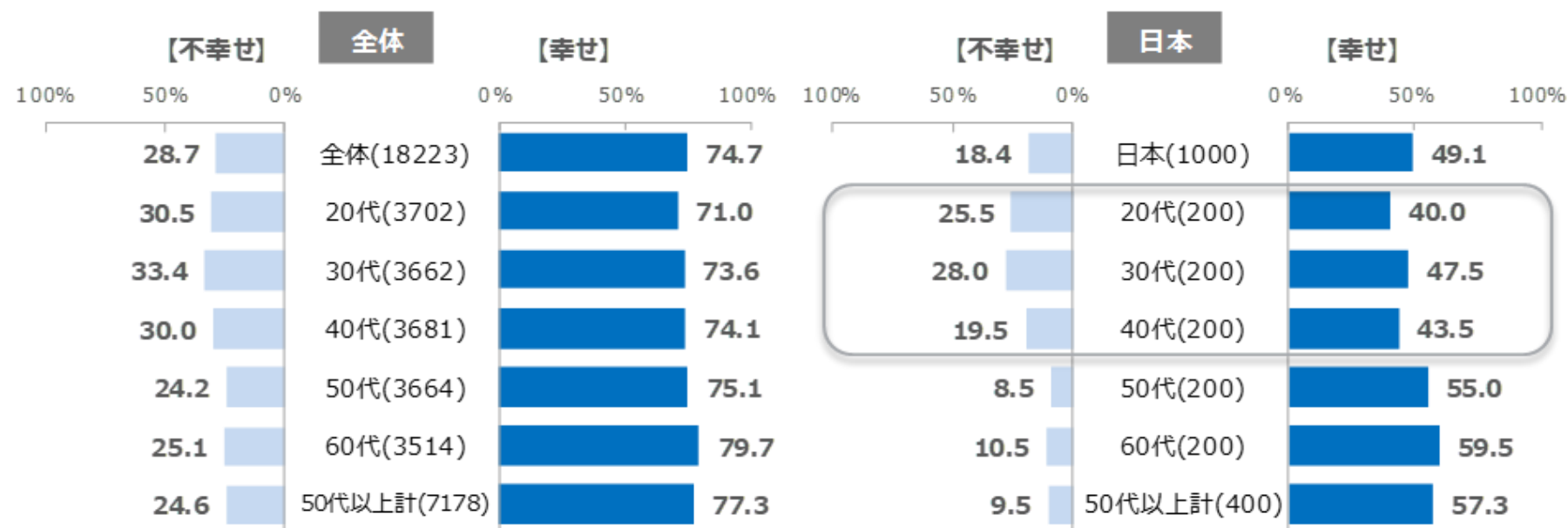
年代別

ベース | 全数

Q. 仕事に対するあなたの現在の状況として、それぞれ最もあてはまる項目を一つお選びください。(5段階尺度／項目数2)

▼左グラフ：【私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている】

▼右グラフ：【私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている】



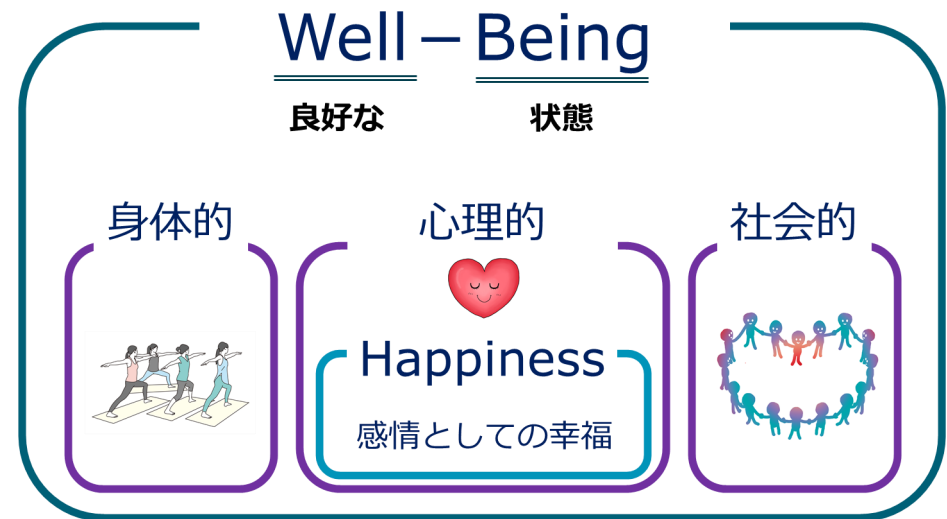
多義的で曖昧な概念を いかにマネジメントするか？



WHOの定義の範囲

- 身体・精神・社会的良好状態
- (健康経営)Health概念の拡張限界
- 文化・組織文脈を反映しづらい

**Well-being経営の
基礎領域**



集団のウェルビーイングをマネジメントする



International
Standard

国際規格

英和対訳版

ISO 25554

Ageing societies —
Guidelines for promoting
wellbeing in communities

高齢社会 —
地域や企業等における
ウェルビーイングを推進するための
ガイドライン

First edition
2024-04

第1版
2024年11月

邦訳版も発行されました！

2025年6月

communities

2024/11/12 発行

<https://www.iso.org/standard/82399.html>



参加国

Participating members (26)	Observing members (17)
Australia	Argentina
Austria	Belgium
Barbados	Brazil
Canada	Cyprus
China	Czech Republic
Finland	Denmark
France	Ecuador
Germany	India
Iran, Islamic Republic of	Malaysia
Ireland	Netherlands
Israel	New Zealand
Italy	Peru
Japan	Senegal
Korea, Republic of	Serbia
Norway	Slovakia
Philippines	Spain
Portugal	Viet Nam
Singapore	
Slovenia	
Sweden	
Switzerland	
Thailand	
Uganda	
United Kingdom	
United States	

2024年10月時点

出典：産総研・佐藤氏資料を基に井上が一部修正



ISO FDIS 25554 — Ageing Society — Guidelines for Promoting Wellbeing in Communities

1. ウェルビーイング(WB)とは何かという定義はしていない
(コミュニティによって何がWBかは異なるため)
2. 個人と集団のWBを自分たちで決める
3. 持続的・計画的にWBを向上させる仕組みを提示し、宣言する

規格の種類

デジュール規格は、「公的な標準」 デファクト規格は、「事実上の標準」

- ISO, IEC, JISなど公的な標準化機関などによって定められ、公的で明文化され公開された手続きによって作成された標準のこと



- 市場の競争や評価の結果、社会やビジネスなどで利用することが当たり前となった規格や製品、サービス。
- 個別企業等の標準が、市場の取捨選択・淘汰によって市場で支配的となったもの

今回のWellbeing標準はハイブリッド？

認証・認定



マネジメントシステム規格

- 「組織が方針及び目標を定め、その目標を達成するためのシステム」に関する規格です。
- 例えば、ISO 9001は、組織が品質マネジメントシステム(QMS: Quality Management System)を確立し、文書化し、実施し、かつ、維持すること。また、その品質マネジメントシステムの有効性を継続的に改善するために要求される規格です。

公的認定

- 健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。

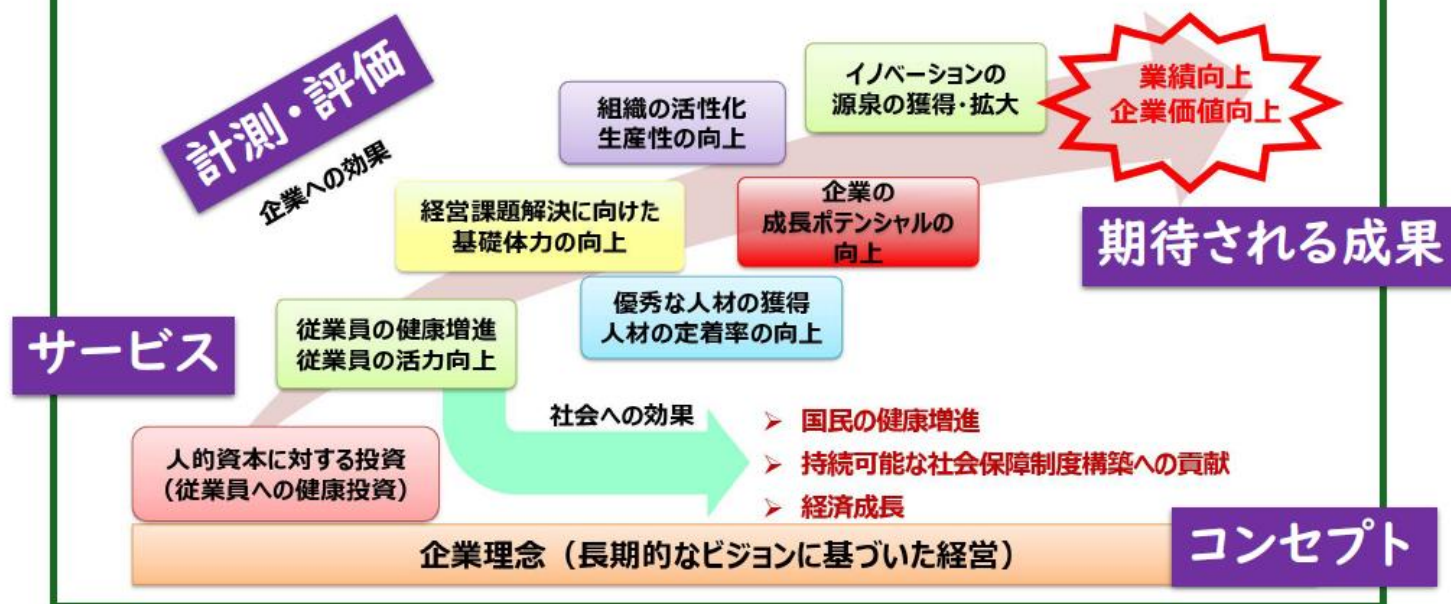
まだマネジメントシステム規格ではありません

出発点

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/240328kenkoukeieigaiyou.pdf

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 健康投資とは、健康経営の考え方に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待される。





ISO 25554 に基づく検討プロセス

規格番号	規格概要
4.2	コミュニティとその構成員のためにウェルビーイング概念を策定し、期待される成果を定義する
4.3	評価スキームを作成する
4.4	ウェルビーイング推進サービスを設計し、提供する
4.5	ウェルビーイング達成度指標を評価する
4.6	期待される成果に対してウェルビーイング達成度指標を見直す
4.7	ウェルビーイング推進サービスとウェルビーイング達成度指標を調整する
5.2	推進及び管理のためのコミュニケーション
5.3	リーダーシップの役割
5.4	データ・マネジメント

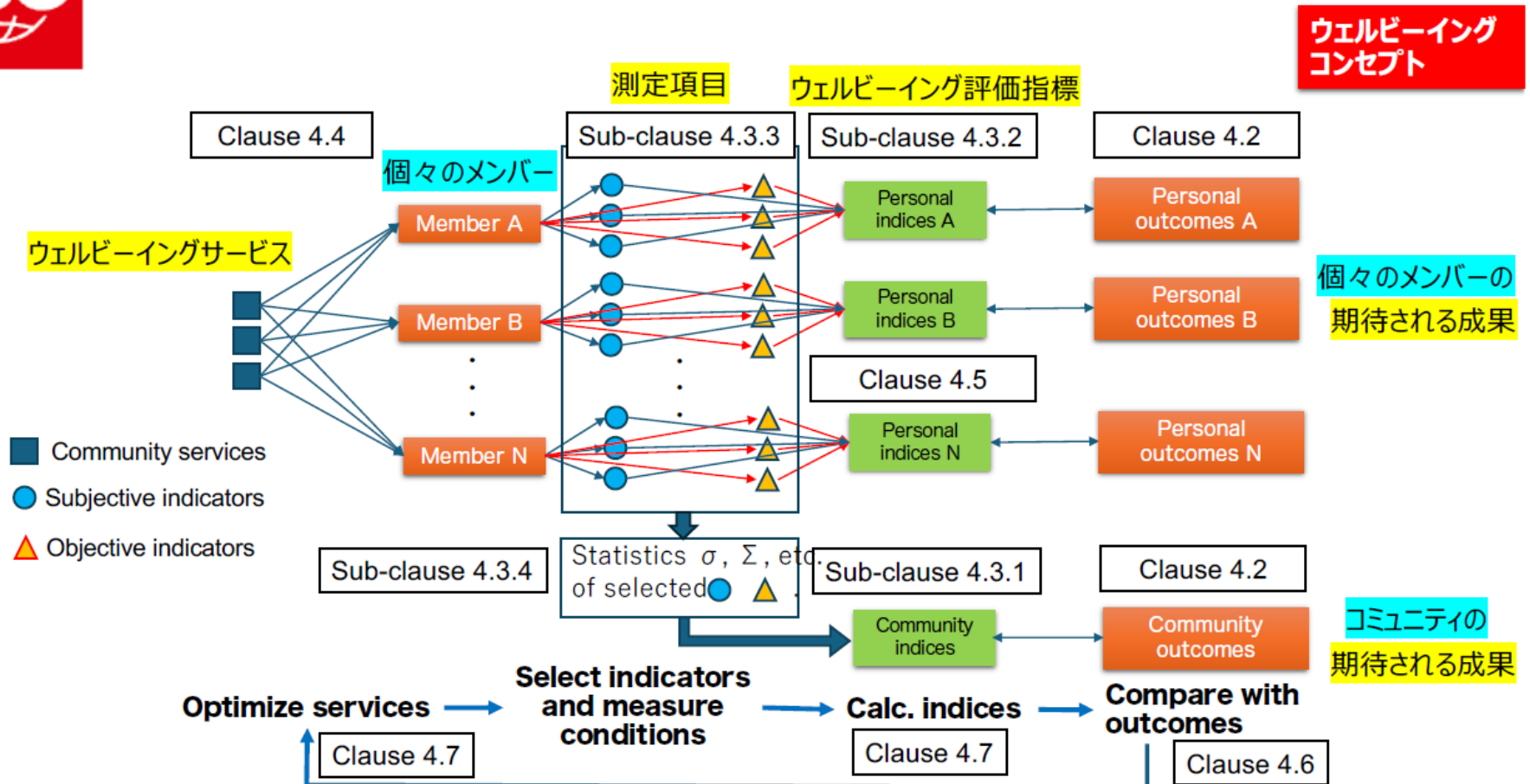
Plan

Do

check

Action

推進
体制



STEP1 集団の設定	対象とする集団と構成する各メンバーを設定する *推進体制構築：リーダー選定（PM・PO・PMOなど）、データ管理体制、コミュニケーション体制
STEP2 WB概念の設定	4.2 集団と構成する各メンバーについて、それぞれのウェルビーイング（WB）の要素を抽出し、共有できる望ましい状態と期待される成果を言語化する
STEP3 指標化	4.3 集団と構成員のWB概念と期待成果を評価するための達成度評価指標と計測項目を決定する *達成度指標は、計測項目を使用して構築することが望ましい
STEP4 施策立案・実行	4.4 設定した評価指標を高め、双方のWBを向上させるしくみ（設計要素）を盛り込んだ施策（サービス）をデザインし、提供する。*効率性・有効性を考慮する
STEP5 計測・評価	4.5 集団と構成員の計測項目データを収集し、双方のWB達成度指標を評価する
STEP6 検証	4.6 集団とその構成員双方のWB達成度指標、及びウェルビーイング推進施策の効率性・有効性について期待成果と比較して検証する
STEP7 見直し	4.7 レビュー結果に基づいて、ウェルビーイング推進施策とWB達成度指標を修正し、次フェーズへ反映する

リファレンスロジックツリー【医療・介護環境の改善編】

アウトカム

第3水準
各施策群のOutcome

数値化して指標化

第4水準
各施策のOutput
以下例示を参考に検討

コミュニティサービス

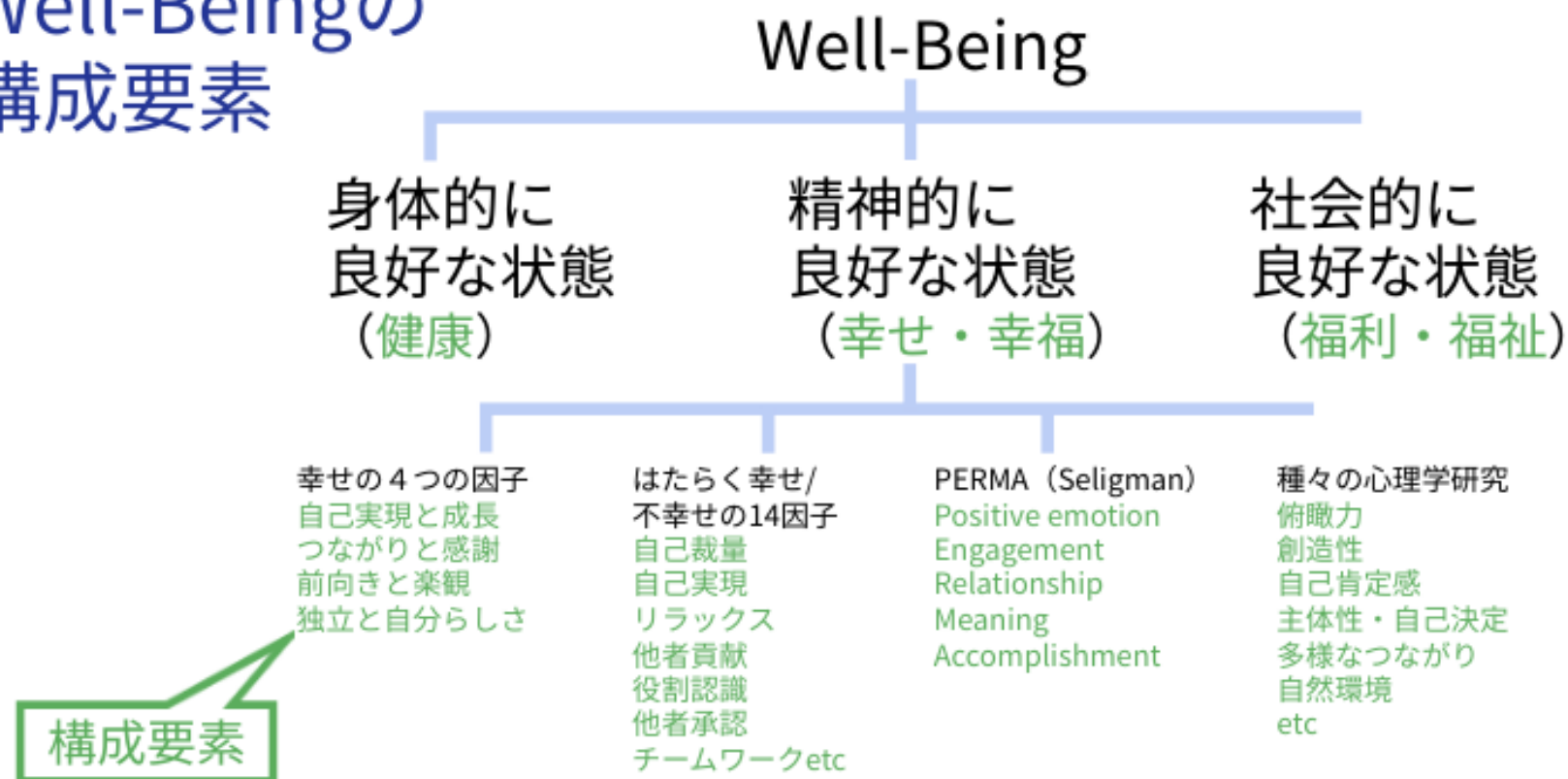
第5水準
個別施策名
以下は例示。各自治体の施策を整理

第2水準
政策のGoal

第1水準
政策分野の特定



Well-Beingの 構成要素



Well-Beingの構成要素を満たすような政策・製品・サービス・組織・地域・学びのデザインをすべき

まとめ：4つのポイント

1. コミュニティにとってのWBを明確にする
2. コミュニティWBの要素を加味した施策立案・実践する
3. WEを測り(指標の妥当性)、検証・評価する
4. 責任者を明確にして、マネジメントサイクルを回す

**理念に留めず、マネジメント対象とするのであれば
曖昧な概念ゆえに、明確にマネジメントシステムを構築する**

参考文献・リンク

◆ISO 25554:2024

高齢社会－地域や企業等におけるウェルビーイングを推進するためのガイドライン（英・日対訳版） 45,738円
Ageing societies -- Guidelines for promoting wellbeing in communities（英語版） 25,410円

◆関連コラム： ヒューマンキャピタルオンライン

- ①「ウェルビーイングの定義は一つだけ？」（2025.05.22）
- ②「ウェルビーイングはマネジメントできるのか？」（2025.06.27）

*邦訳版発刊前執筆のため一部用語は未整合

ISO25554:2024



コラム①



コラム②



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。

お幸せに！！