

未来社会を見据えた人とデジタルの関係の在り方に関する研究会

職業生活ウェルビーイングの現在地

2026年8月4日

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部 上席主任研究員 井上 亮太郎

自己紹介

井上亮太郎 (Ryotaro Inoue)

パーソル総合研究所 上席主任研究員

慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 特任講師

慶應義塾大学大学院 経営管理研究科 非常勤講師

武蔵野大学大学院 ウェルビーイング研究科 講師（委嘱）

一般社団法人ウェルビーイングデザイン・はたらく幸せ研究会 顧問

財団法人日本マーケティング協会 コースマイスター

その他、デジタル庁デジタル田園都市国家構想 指標検討会議委員、不動産管理会社代表取締役社長、
企業（建設・飲食業）顧問などを兼務

■研究領域

人材・組織開発、感情心理・感性工学（ワクワク感、Well-being）、人的資本経営、地方創生 など

人と組織の心理計測とモデリングに関する研究と社会実装

■その他 所属学会等

・ Project Management Institute (PMP)、日本感性工学会、日本感情心理学会、産業・組織心理学会、ウェルビーイング学会（編集委員・テクノロジー分科会副幹事）



Work & Smile Donation
(笑顔の寄付システム)



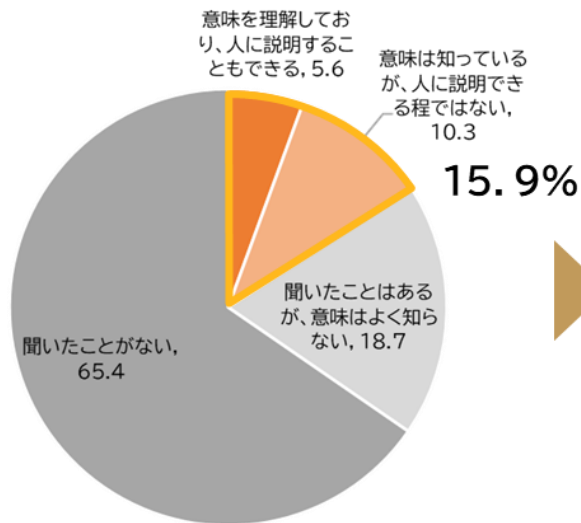
Well-being促進ゲーム
“いい湯”



Well-being (ウェルビーイング)

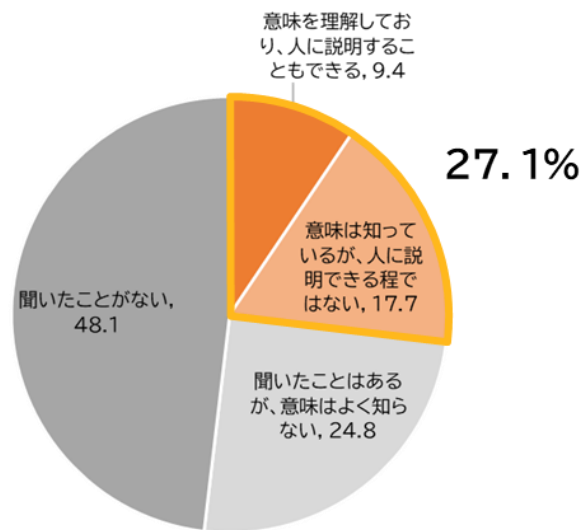
ウェルビーイングの認知度(経年比較)

2023年6月時点



*はたらく人の幸福学 短縮版尺度開発調査
調査期間 2023年6月9日~12日
就業者 20代~60代(性別・年代均等) N=1,500

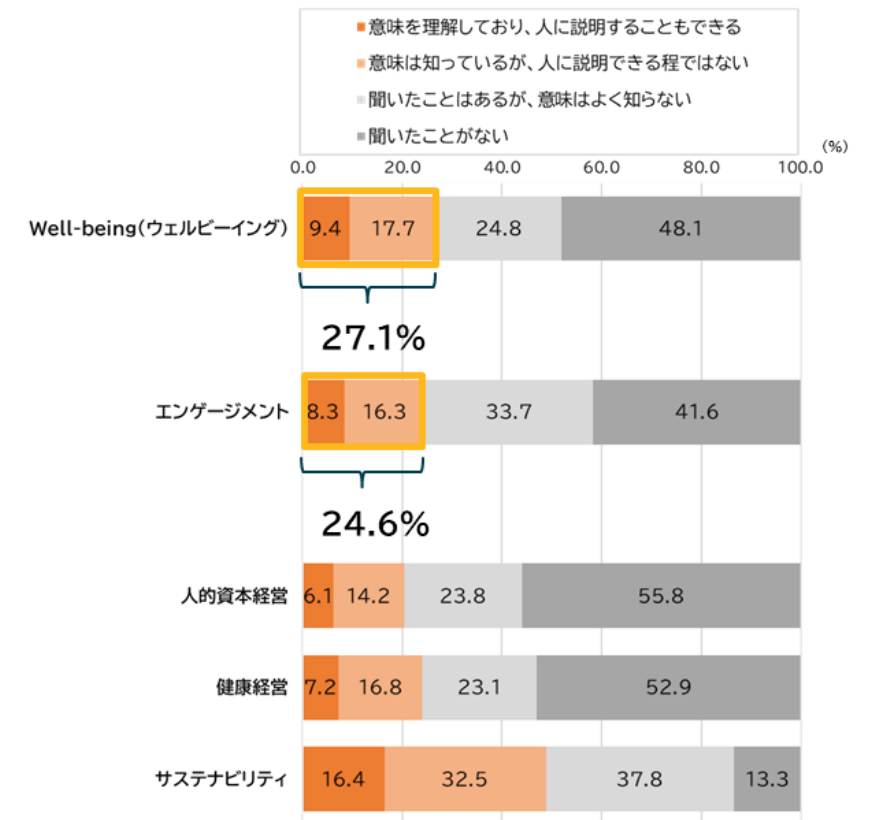
2025年5月末~6月頭時点



N=5,000

出所：パーソル総合研究所「はたらく人のウェルビーイング実態調査 2025」

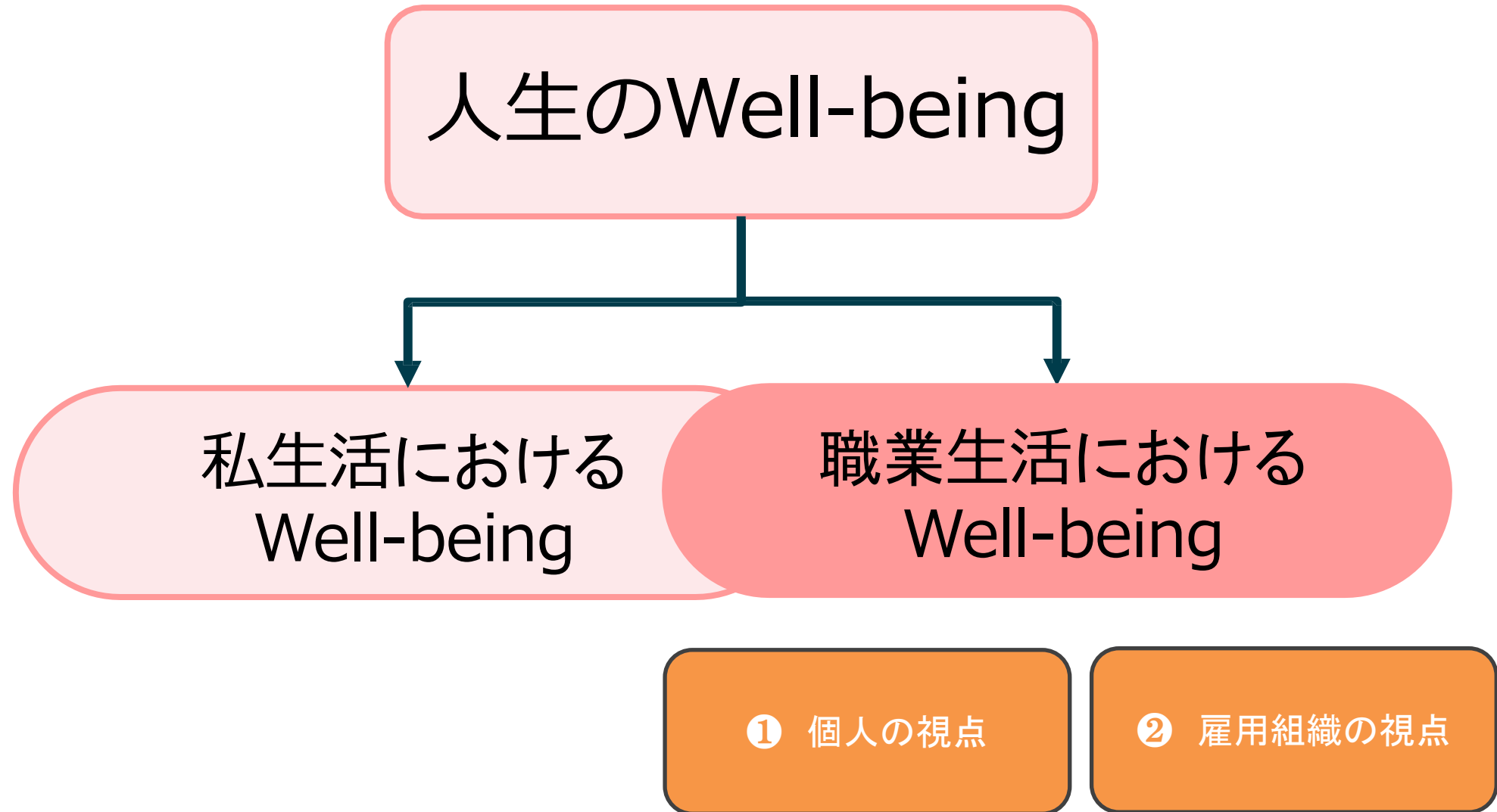
関連用語との認知度比較



地方創生政策においてもWell-beingを成果指標とする流れ

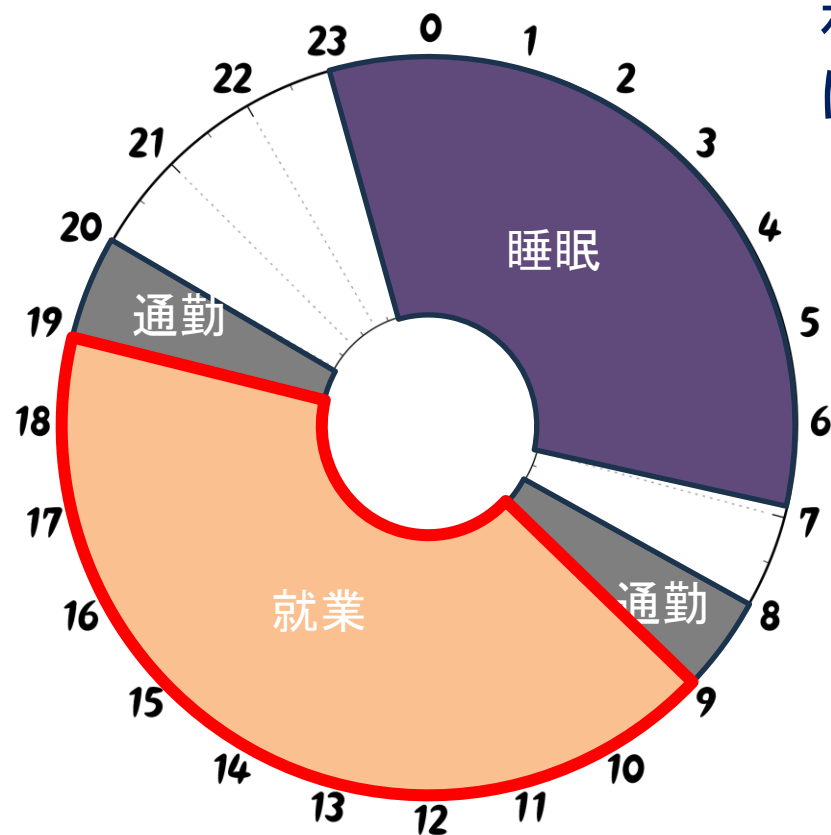


本日の情報提供領域



職業生活は、人生において多くの時間を占める

「仕事(労働)」は、
私たちのウェルビーイング
にどのように関係しているのか？



平均月間就業時間(稼働20日換算・1日あたり労働時間)

管理的職業従事者 164.0時間(8.2H/日)
教員 172.6時間(8.63H/日)
一般事務従業者 148.5時間(7.4H/日)

「仕事(労働)」とは？



Bryson, A., & MacKerron, G. (2017). Are you happy while you work? The Economic Journal, 127(599), 106–125.

Table 4

Happiness in Different Activities (fixed effects regression model)

Happy (0–100) Activities (in rank order)	Coefficient	t
Intimacy, making love	14.20	(44.4)
Theatre, dance, concert	9.29	(29.6)
Exhibition, museum, library	8.77	(25.0)
Sports, running, exercise	8.12	(45.5)
Gardening, allotment	7.83	(22.8)
Singing, performing	6.95	(17.5)
Talking, chatting, socialising	6.38	(75.2)
Birdwatching, nature watching	6.28	(11.4)
Walking, hiking	6.18	(37.0)
Hunting, fishing	5.82	(3.98)
Drinking alcohol	5.73	(54.0)
Hobbies, arts, crafts	5.53	(22.5)
Meditating, religious activities	4.95	(11.2)
Match, sporting event	4.39	(15.2)
Childcare, playing with children	4.10	(19.4)
Pet care, playing with pets	3.63	(17.1)
Listening to music	3.56	(27.6)
Other games, puzzles	3.07	(11.1)
Shopping, errands	2.74	(25.1)
Gambling, betting	2.62	(2.82)
Watching TV, film	2.55	(36.3)
Computer games, iPhone games	2.39	(18.4)
Eating, snacking	2.38	(37.1)
Cooking, preparing food	2.14	(22.0)
Drinking tea/coffee	1.83	(18.4)
Reading	1.47	(13.3)
Listening to speech/podcast	1.41	(9.62)
Washing, dressing, grooming	1.18	(11.5)
Sleeping, resting, relaxing	1.08	(11.4)
Smoking	0.69	(3.16)
Browsing the Internet	0.59	(6.13)
Texting, email, social media	0.56	(5.64)
Housework, chores, DIY	−0.65	(−6.59)
Travelling, commuting	−1.47	(−16.2)
In a meeting, seminar, class	−1.50	(−9.01)
Admin, finances, organising	−2.45	(−14.2)
Waiting, queueing	−3.51	(−22.7)
Care or help for adults	−4.30	(−7.75)
Working, studying	−5.43	(−44.0)
Sick in bed	−20.4	(−67.9)
Something else (version < 1.0.2)	−1.00	(−5.43)
Something else (version ≥ 1.0.2)	−2.31	(−13.6)
Person fixed effects	Yes	
Constant	65.6	(978)
Observations	1,321,279	
Number of groups	20,946	

Positive

Negative

◇サンプル 英国の一般成人 約22,000人(多様な職業・属性)

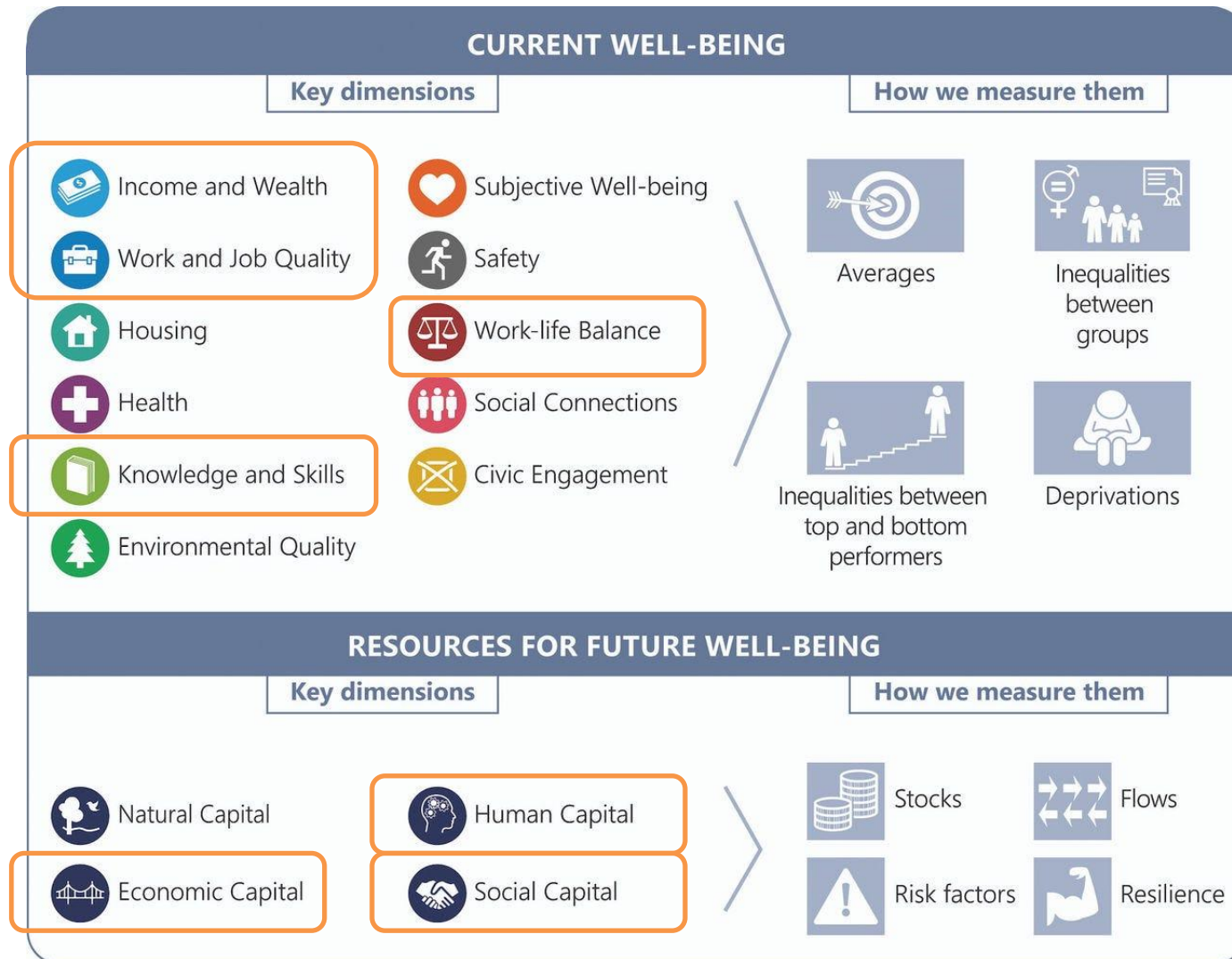
◇調査方法 スマホアプリ(Mappiness)によるExperience Sampling
(ランダム通知でリアルタイムに幸福度を回答)

◇活動内容 位置情報も同時取得データ規模100万件以上の瞬間的
幸福度データ(2010～2013年の長期観測)

- 1: 仕事中の幸福度は、ほぼすべての活動よりも低い
- 2: 同一人物の「仕事 vs 仕事以外」を比較しても、
仕事中は幸福度が大きく低下
- 3: 特に「通勤」は幸福度を大きく下げる
- 4: ただし、仕事中でも「同僚と一緒に」「屋外」「音楽を聴きながら」
などは幸福度を改善

仕事中の幸福度は低いですが、条件によって改善し得る

OECD Better Life Index



人生のWell-being
を考える際、

仕事(労働)は切り
離せないテーマ

個人の視点としての職業生活ウェルビーイング

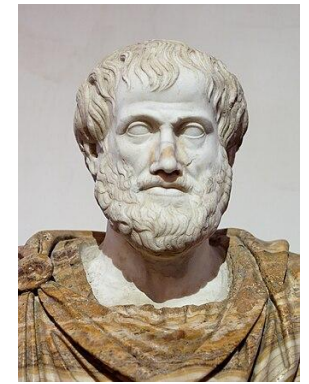
働く人のWell-beingとはどのような状態を指すのか？



人間の営為にはすべて目的(目的-手段の関係)があり、
それらの目的の最上位には、それ自身が目的である「最高善」がある

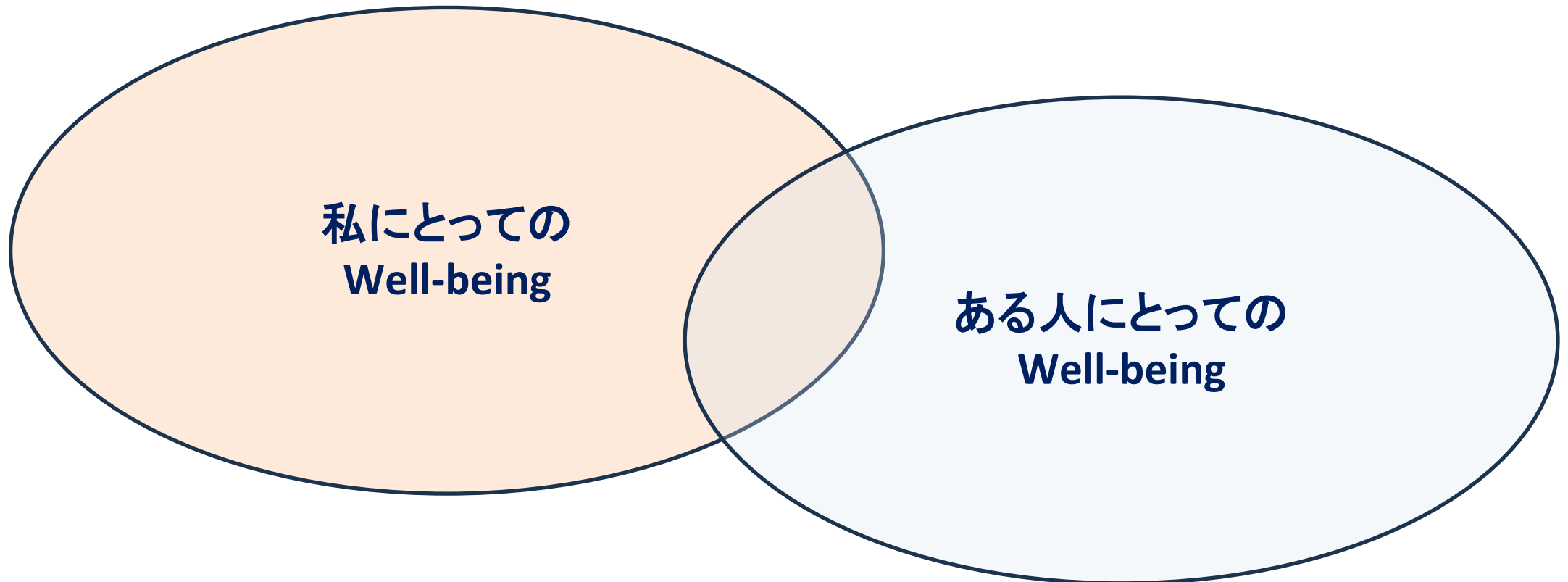
ただし、なにが「善」かは主観により異なる

『ニコマコス 倫理学』



アリストテレス

(アリストテレーズ、[前384年](#) - [前322年](#))



Well-beingの定義例



Ed Diener



「生活に満足し、喜びを感じる事が多く、
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)

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

15

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.

16

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)

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

17

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。

48

ウェルビーイング（Well-Being）とは

Well – Being

良好な

状態

身体的



心理的



Happiness

感情としての幸福

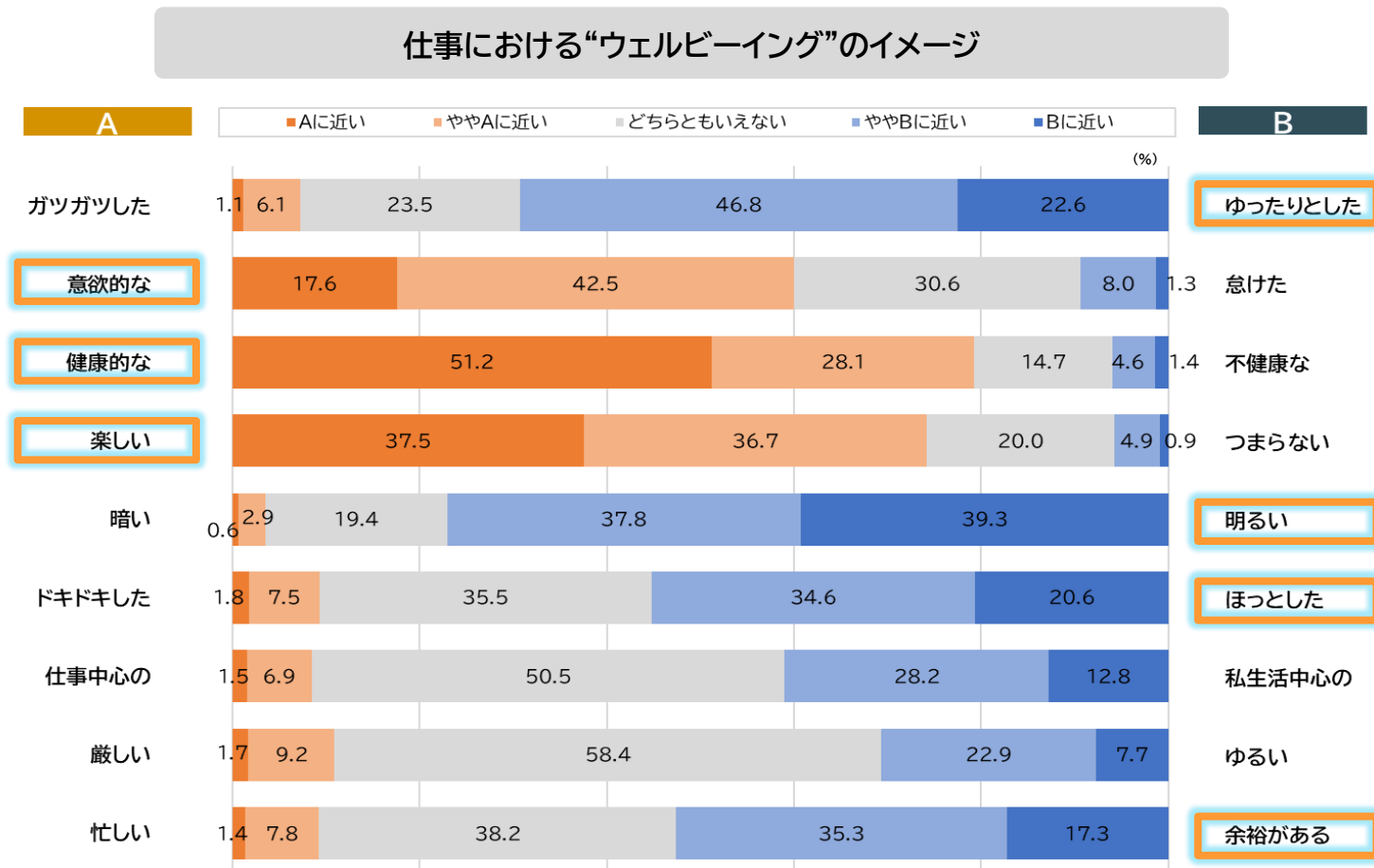
社会的





しあわせ～

仕事における“ウェルビーイング”の語感分析



*ウェルビーイング:N=1,356

※ウェルビーイングの「意味を理解しており、人に説明することもできる」「意味は知っているが、人に説明できる程ではない」回答者に聴取

語感分析から見る 職業生活におけるWell-beingとは？

仕事に対して意欲的でまじめに楽しく取り組んでおり、
私生活を疎かにせず、健康的で余裕のある状態



しあわせ～

意気揚々！

いい感じ！！



持続可能な成長（成果）
を目指すための土台

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

職業生活ウェルビーイングの計測

はたらく幸せ実感

Positiveな感情状態

はたらく不幸せ実感

Negativeな感情状態

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、不幸せを感じることが多い
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



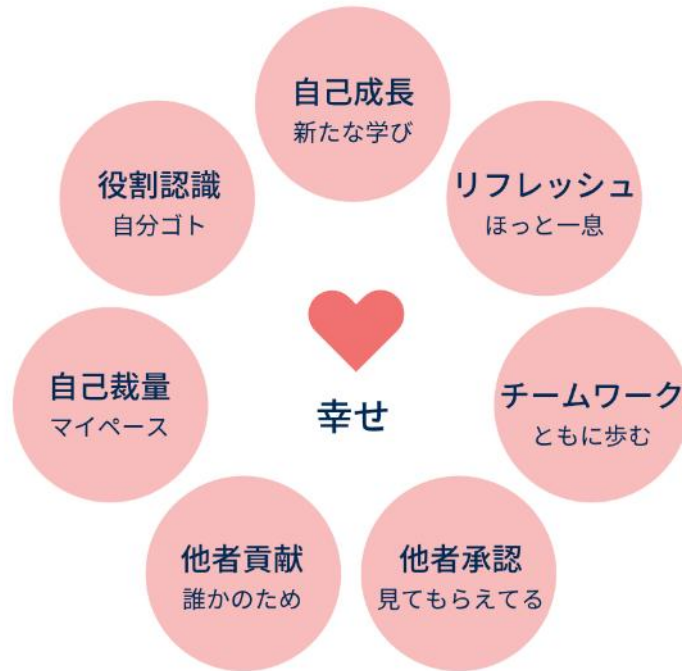
※井上 亮太郎・金本 麻里・保井 俊之・前野 隆司(2022). 職業生活における主観的幸福感因子尺度／不幸感因子尺度の開発 エモーション・スタディーズ, 8, 91-104.

※「はたらく人の幸せの7因子(はたらく幸せ7因子)／はたらく人の不幸せの7因子(はたらく不幸せ7因子)」と尺度は無償公開しています。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/>

※「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」では、無償で診断ができます。《QRコード参照》

はたらく人のウェルビーイングへの影響因子

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



※井上 亮太郎・金本 麻里・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.

※「はたらく人の幸せの7因子(はたらく幸せ7因子)／はたらく人の不幸せの7因子(はたらく不幸せ7因子)」と尺度は無償公開しています。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/>

※「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」では、無償で診断ができます。《QRコード参照》

職業生活ウェルビーイングへの影響因子

はたらく人の幸せの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ている状態
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ている状態
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、 役に立てている 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の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・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

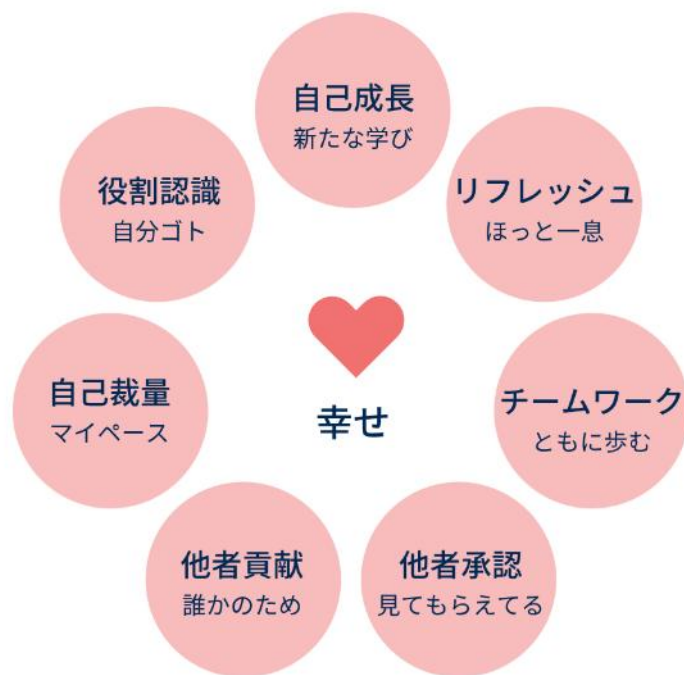
はたらく人の幸せ/不幸せ診断 **【無償】**

* 全42問/所要時間5分程度



はたらく人のウェルビーイングへの影響因子

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

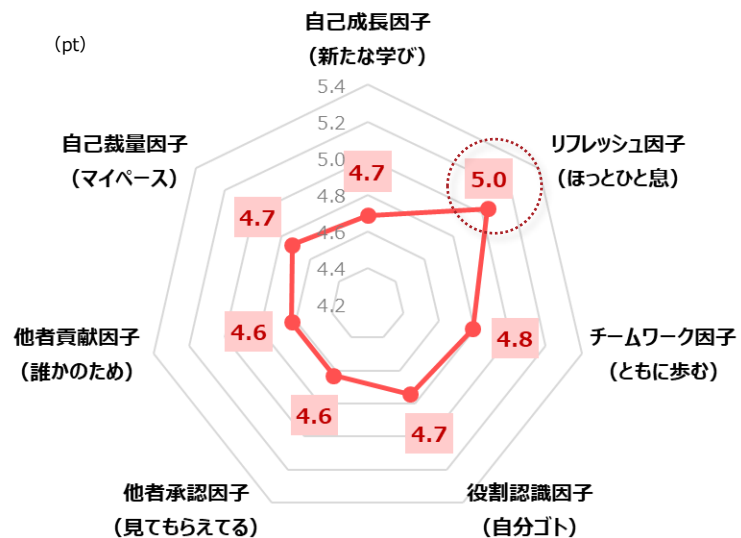


※井上 亮太郎・金本 麻里・保井 俊之・前野 隆司(2022). 職業生活における主観的幸福感因子尺度／不幸感因子尺度の開発 エモーション・スタディーズ, 8, 91-104.

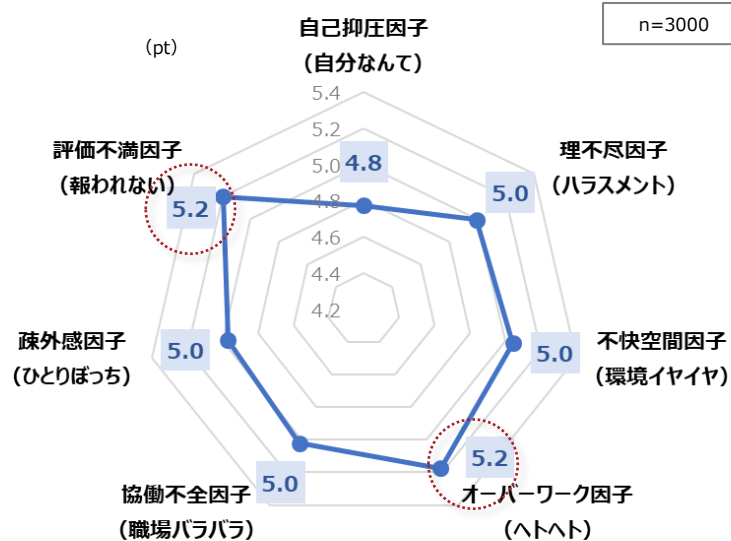
※「はたらく人の幸せの7因子(はたらく幸せ7因子)／はたらく人の不幸せの7因子(はたらく不幸せ7因子)」と尺度は無償公開しています。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/>

※「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」では、無償で診断ができます。《QRコード参照》

はたらく幸せの7因子重視度



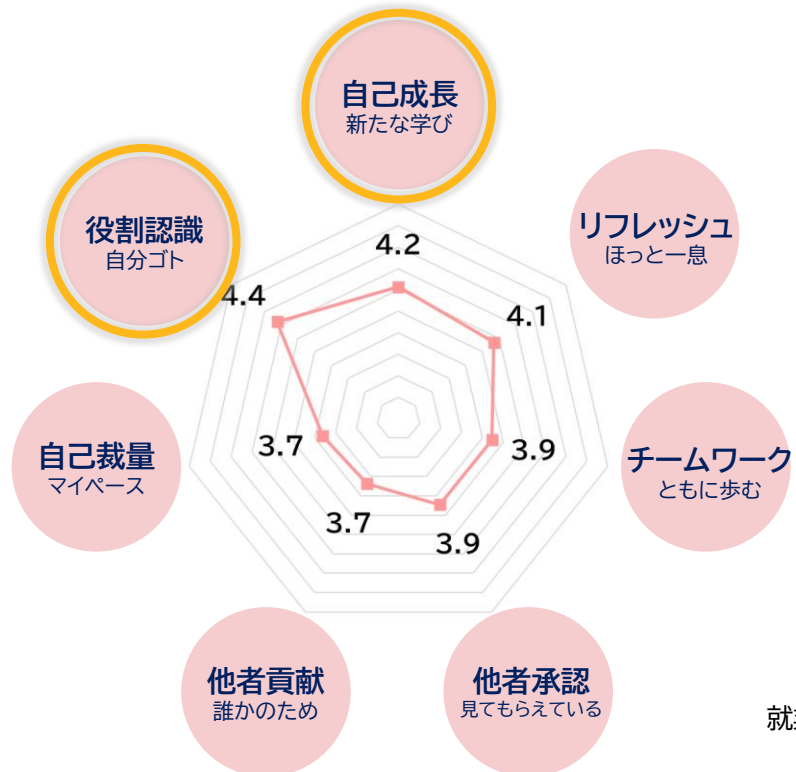
はたらく不幸せの7因子重視度



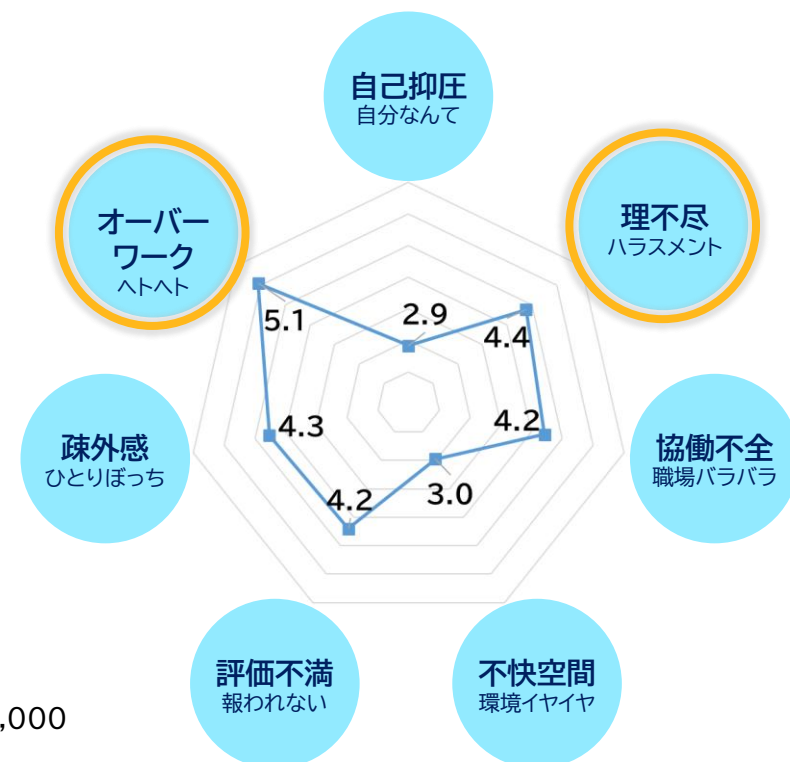
※重視度は、1（重要ではない）～4（重要である）～7（極めて重要である）の1～7ptの値をとる（以降同様）

重要視されるウェルビーイング因子【順位】

重要視しているはたらく幸せの7因子【順位】



重要視しているはたらく不幸せの7因子【順位】



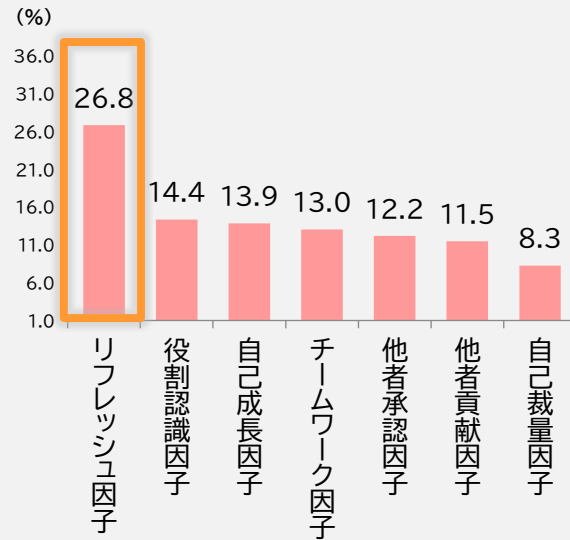
就業者 n=5,000

*数値は、幸せ/不幸せの7因子をそれぞれ相対的に順位づけし、逆転(1位=7~7位=1)に換算し平均値化したもの

リフレッシュ因子重視層に見られる視野の偏り

重要視している因子<1位>

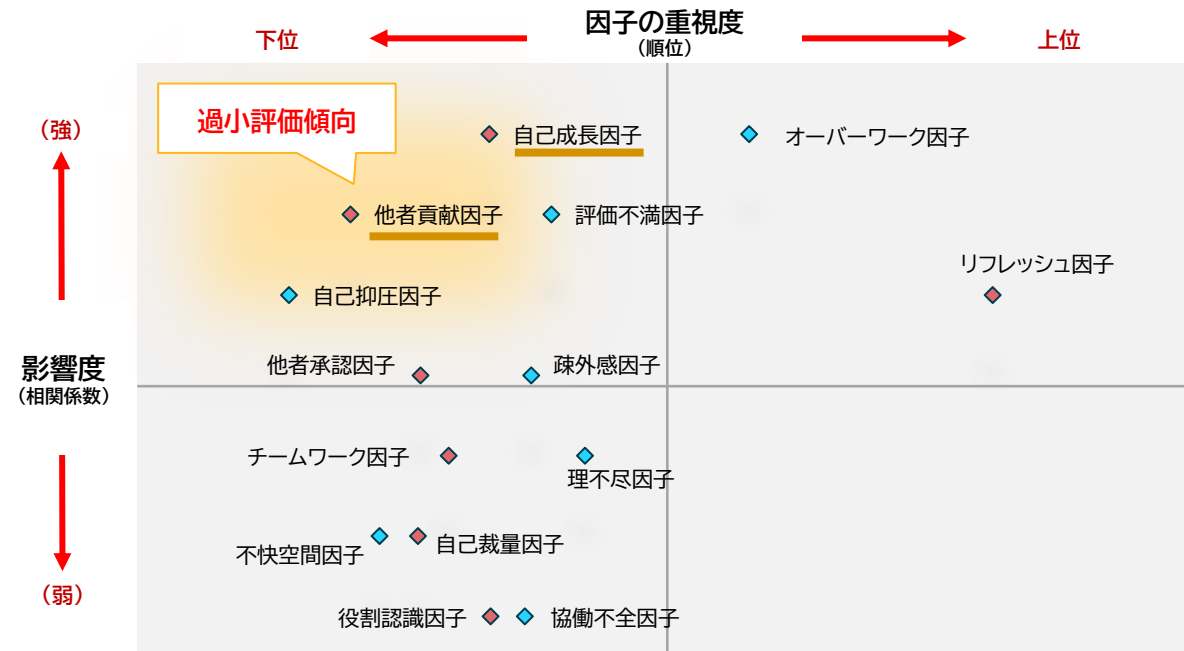
就業者 n=5,000



リフレッシュを1位に挙げるタイプのフォーカシング・イリュージョン

◆ はたらく幸せの因子 ◆ はたらく不幸せの因子

リフレッシュ重視(1位)就業者 n=1,342



*重視度:重要視している因子の相対的な順位 *影響度:はたらく幸せ実感と各因子との相関係数を順位化

Focusing illusion

(フォーカシング・イリュージョン/焦点化幻想)

何かの判断を行う時、自分が注目する要因の
影響力を過大評価する傾向

<職場での例>

「昇給さえあれば満足度は大きく上がる」「在宅勤務ができるなら幸福度は劇的に上がる」「好きな時に休みが取れさえすれば幸せ」

→ 実施後の総合的な満足度・幸福度の実際の上昇幅は短期的・限定的になりやすい。

<対応策>

- ・ 重要度を主観評価だけで決めつけない
- ・ 実測データで効果を検証する
- ・ 単一要因への過度な焦点化を避け、複数因子の寄与を見る ……などがあげられる。

はたらく幸せ実感との相関係数

教員全体 (3800)

自己成長因子	0.59
他者貢献因子	0.56
役割認識因子	0.54
リフレッシュ因子	0.54
チームワーク因子	0.47
他者承認因子	0.45
自己裁量因子	0.43

就業者全体*

自己成長因子	0.67
他者貢献因子	0.63
リフレッシュ因子	0.60
チームワーク因子	0.56
自己裁量因子	0.56
他者承認因子	0.56
役割認識因子	0.55

はたらく不幸せ実感との相関係数

教員全体 (3800)

評価不満因子	0.56
オーバーワーク因子	0.50
自己抑圧因子	0.44
不快空間因子	0.44
理不尽因子	0.42
協働不全因子	0.41
疎外感因子	0.38

就業者全体*

疎外感因子	0.57
自己抑圧因子	0.56
理不尽因子	0.56
不快空間因子	0.56
協働不全因子	0.53
評価不満因子	0.52
オーバーワーク因子	0.52

調査結果

はたらく幸せ・不幸せ実感と、はたらく幸せ・不幸せ因子との関係

はたらく
幸せ実感
との相関係数

相関係数	自己成長因子	リフレッシュ因子	チームワーク因子	役割認識因子	他者承認因子	他者貢献因子	自己裁量因子
看護師群 (1,119)	0.519	0.449	0.382	0.456	0.459	0.490	0.419
リハビリテーション 職群 (833)	0.515	0.510	0.342	0.492	0.451	0.493	0.376
その他の医療職群 (1,048)	0.510	0.489	0.434	0.503	0.457	0.526	0.422
医療事務職群 (500)	0.594	0.417	0.411	0.402	0.419	0.573	0.318

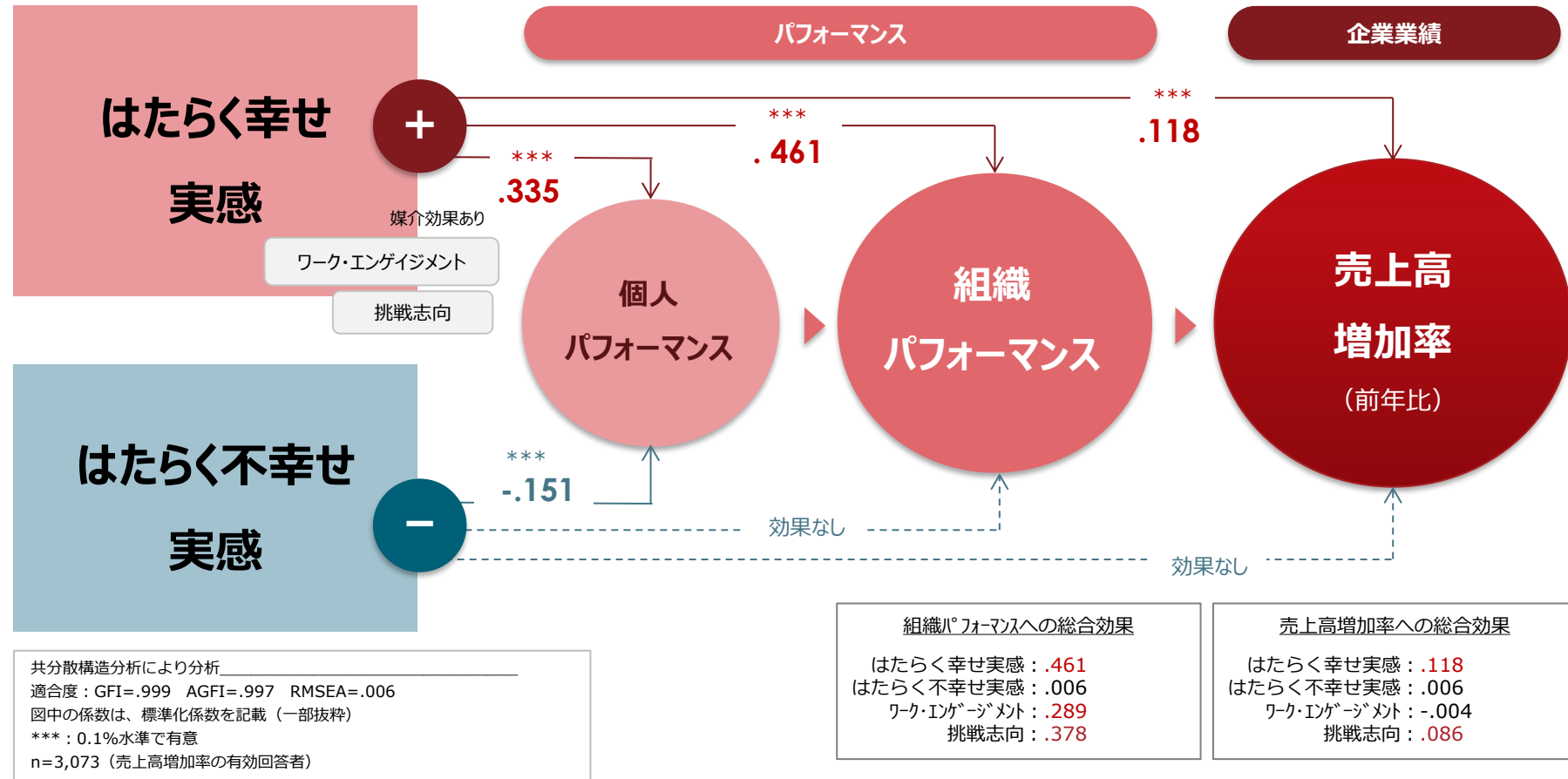
はたらく
不幸せ実感
との相関係数

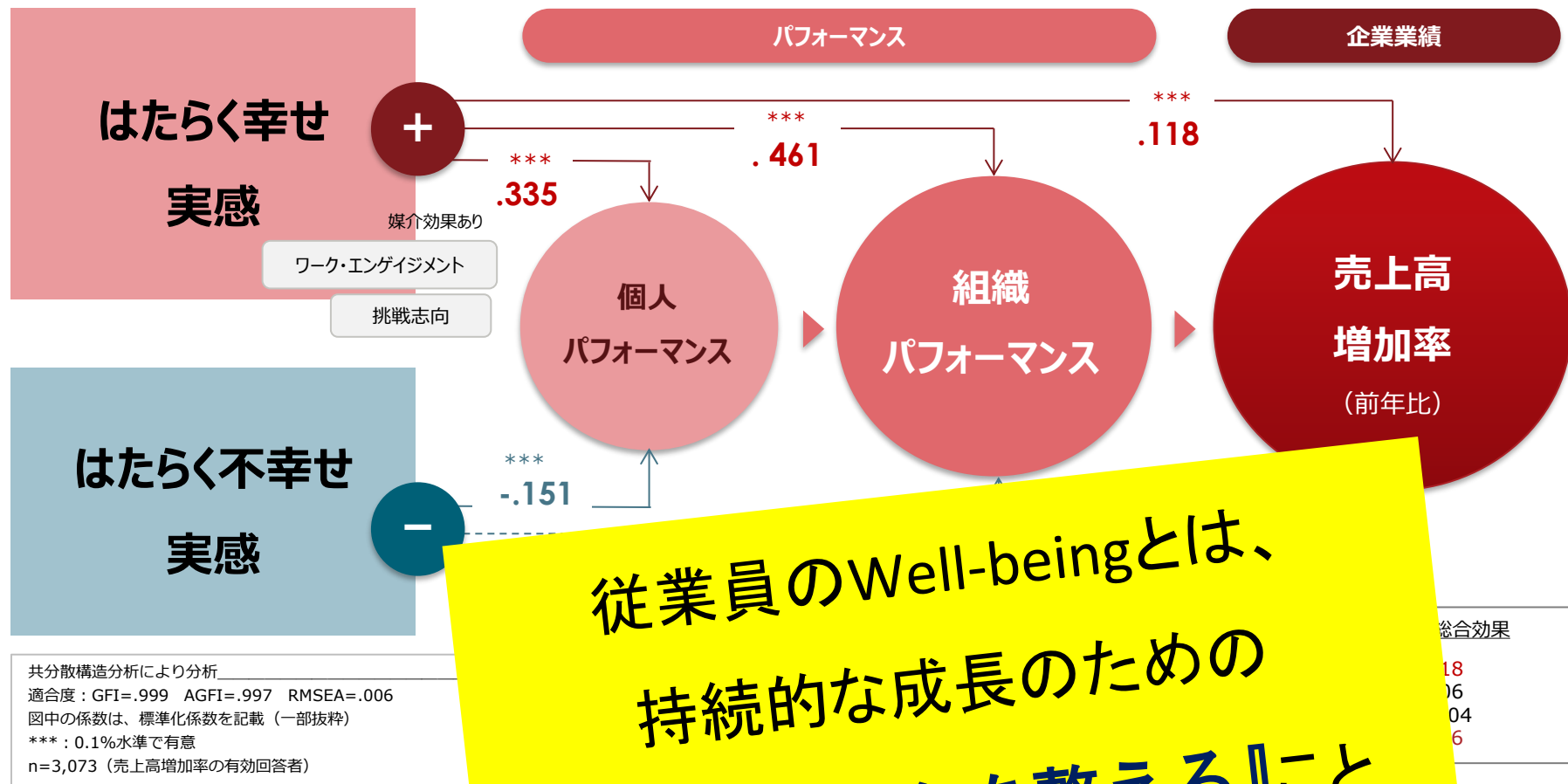
相関係数	自己抑圧因子	理不尽因子	不快空間因子	オーバーワーク因子	協働不全因子	疎外感因子	評価不満因子
看護師群 (1,119)	0.418	0.365	0.431	0.439	0.309	0.343	0.477
リハビリテーション 職群 (833)	0.404	0.357	0.480	0.447	0.406	0.371	0.425
その他の医療職群 (1,048)	0.366	0.410	0.430	0.487	0.412	0.427	0.503
医療事務職群 (500)	0.412	0.451	0.434	0.491	0.399	0.403	0.503

*相関:-1から+1の間の数値で、0は「関連がない」ことを意味する。+1または-1に近づくほど「関連が強い」ことを示す。

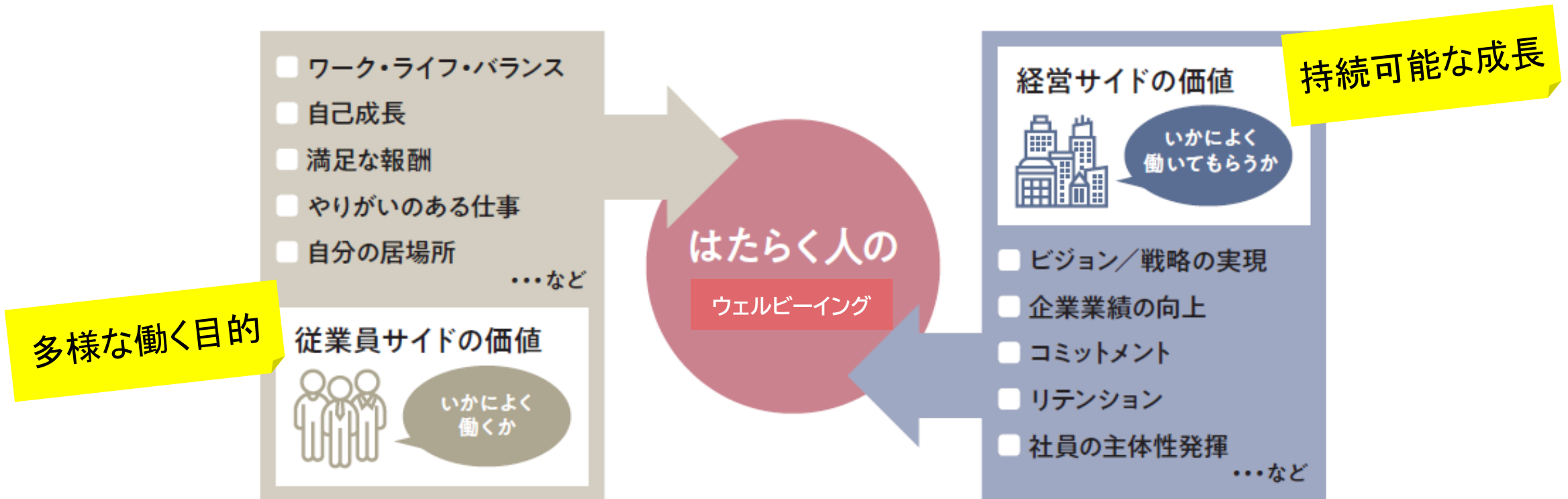
※カッコ内はn数

組織として職業生活ウェルビーイング をいかに扱うか？





ワーク・ライフ・バランス
報酬満足
コミットメント
ワーク・エンゲイジメント
ES（従業員満足度）
組織エンゲージメント
継続就業意向
ロイヤリティ
理念浸透



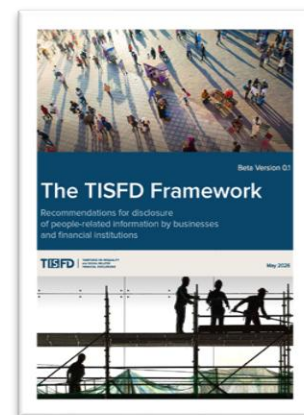
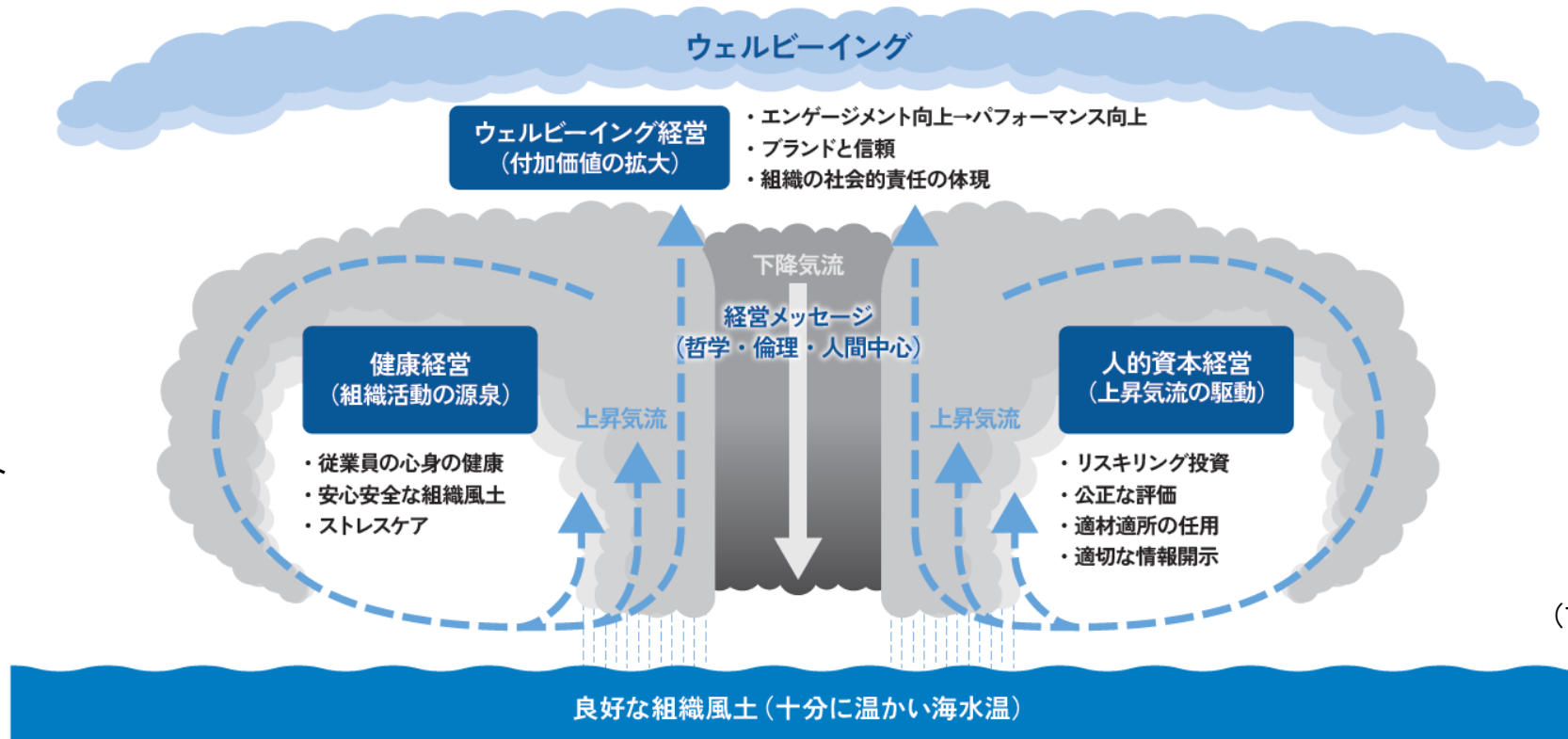
ウェルビーイング・健康経営・人的資本経営の関係

POINT 台風が発生メカニズムに見立てた「個人の熱量を企業価値へ昇華する包摂プロセス」



Well-beingをマネジメント
するためのガイドライン

(ISO 25554:2024)



Well-beingに関する
総合的な情報開示
のガイドライン

(TISFD: 2027年末公表予定)

作図: パーソル総合研究所

ウェルビーイングを志向することは、中・長期視点での企業価値創造の前提条件

今後の「働く(労働)」とウェルビーイング

仕事と余暇の境界は変化しつつある

労働

(働く・仕事)

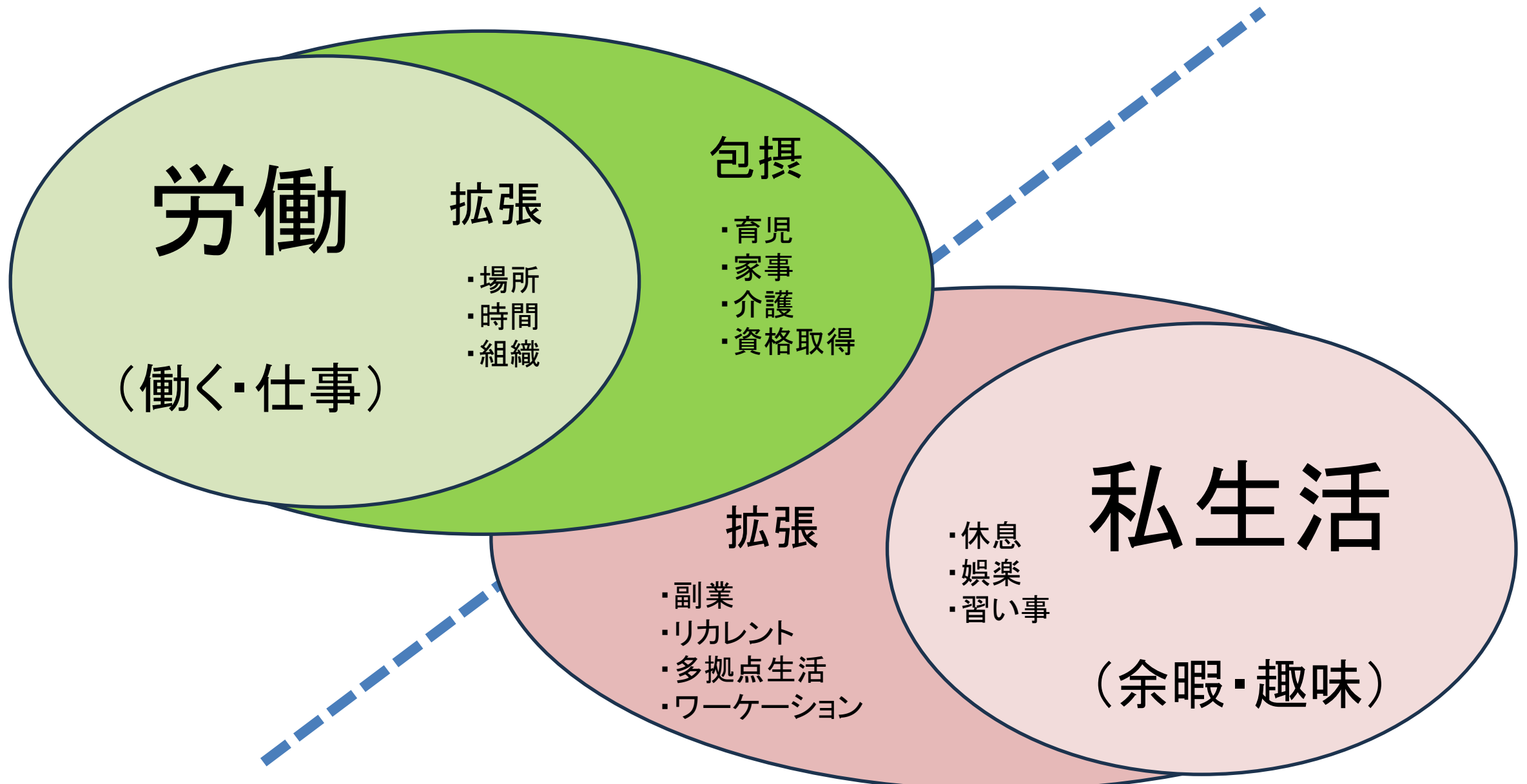
明確な境界

私生活

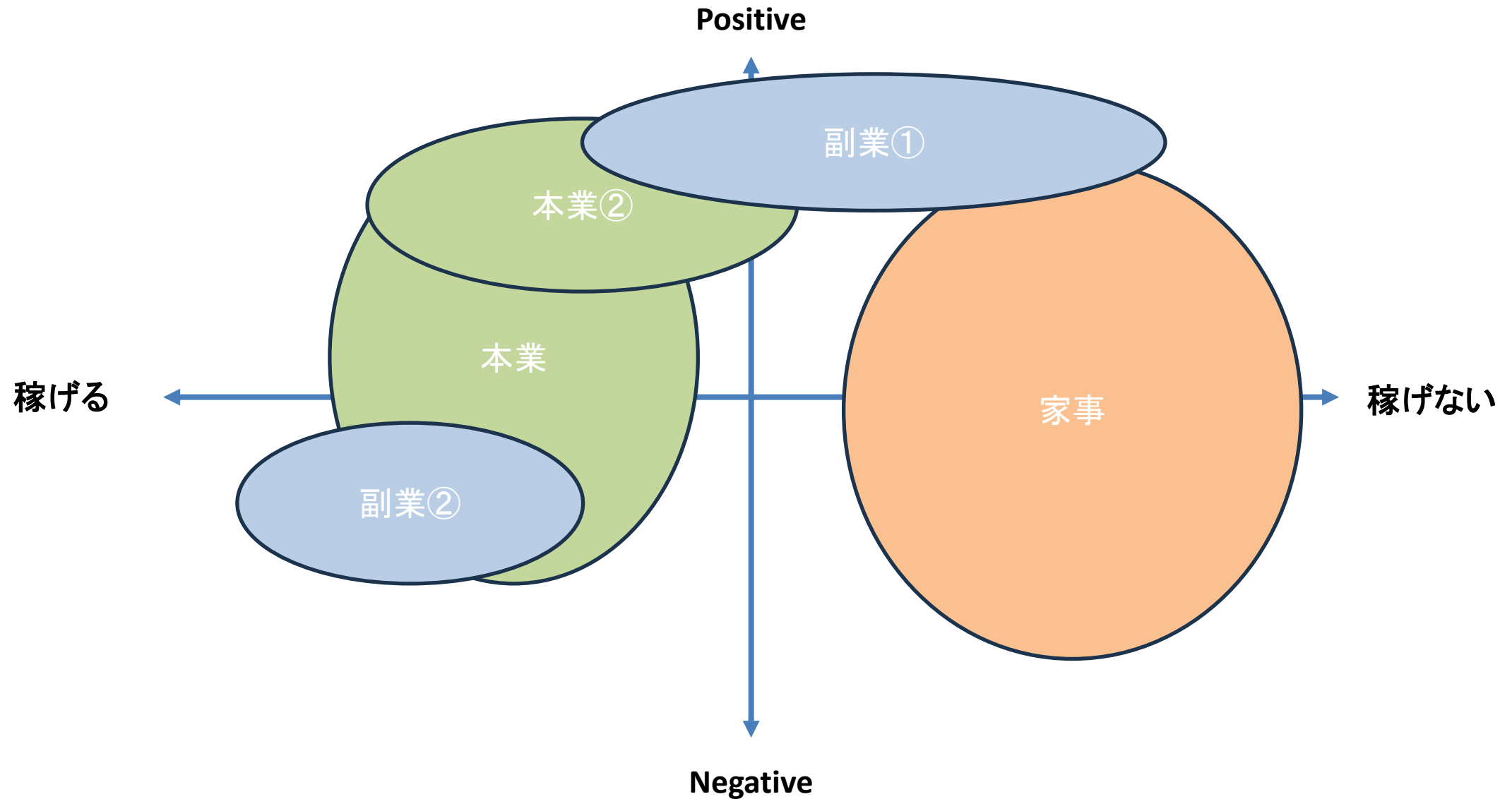
- ・休息
- ・娯楽
- ・習い事

(余暇・趣味)

仕事と余暇の境界は変化しつつある



複数の仕事の掛け持ち（労働ポートフォリオ）



境界コントロール実感の影響（概観）

5 件法で聴取し、以下のように得点化した上で、6 項目の平均値を算出した。
1 あてはまらない 2 あまりあてはまらない 3 どちらともいえない 4 ややあてはまる 5 あてはまる

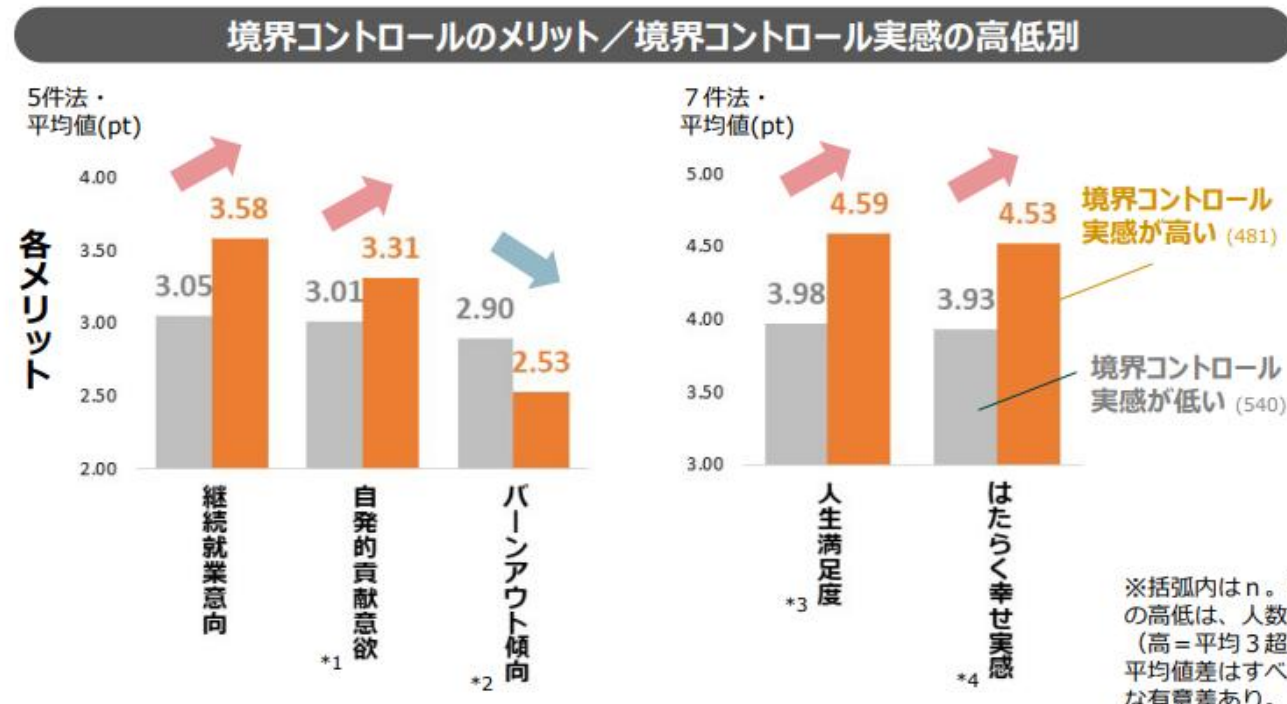
境界コントロール 実感	仕事と私生活をうまく切り分けられている
	仕事と私生活で時間の切り分けができています
	働く時間を自らコントロールできている
	仕事のストレスを私生活にもちこんでいない
	私生活のストレスを仕事にもちこんでいない
	仕事と私生活で気持ちの切り替えができています

6項目・5件法 平均値

信頼性係数
 $\alpha = .865$

*1 Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258-270.
における境界コントロールの概念や
日本の正社員に対して実施したヒアリングを参考に項目を作成した。

体
1
記所



*1 Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953-977.より「行動的エンゲージメント」項目を参照 (4項目、 $\alpha = .874$)
*2 Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & stress*, 19(3), 192-207.より「仕事関連のバーンアウト」項目を参照 (6項目、 $\alpha = .881$)
*3 Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.より「人生満足度尺度」を参照 (5項目、 $\alpha = .941$)
*4 パーソル総合研究所・慶応義塾大学 前野隆司研究室 「はたらく人の幸せに関する調査」より「はたらく幸せ実感」尺度を使用 (5項目、 $\alpha = .968$) https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/rmg/Well-Being_AtWork_ver1.pdf

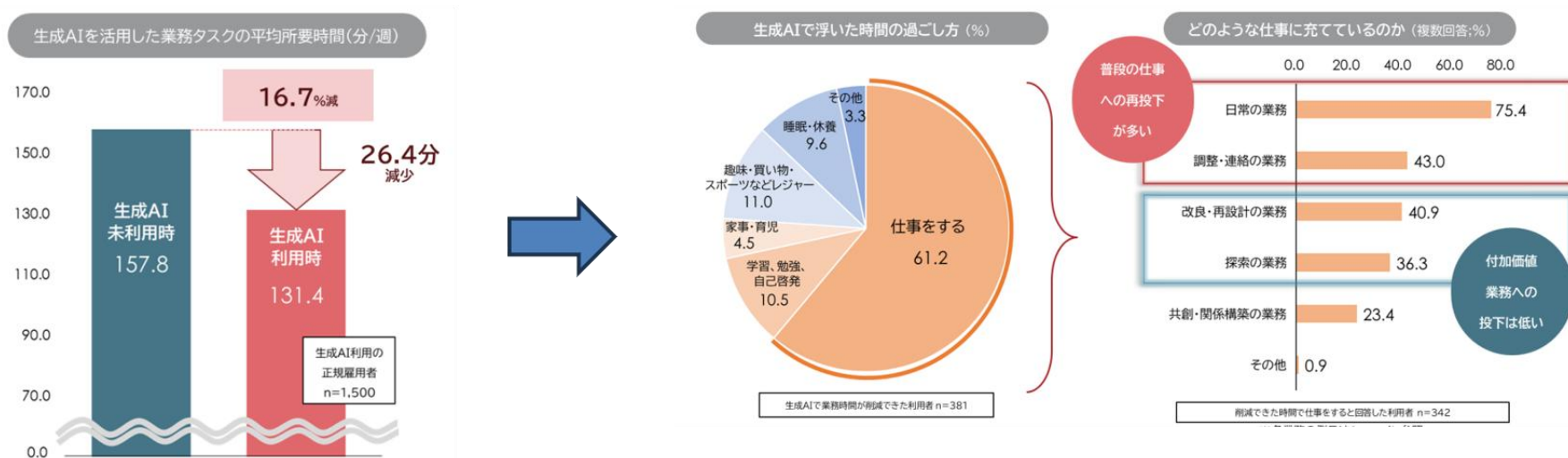
出所: パーソル総合研究所 「仕事と私生活の境界マネジメントに関する定量調査」

26

仕事と余暇の境界が曖昧になるほど、重要なのは「働く／休む」の二分法ではなく、活動全体をどうポートフォリオ化し、回復可能性を保つかが重要となることが示唆される。

テクノロジーの進化は、「働くこと」の何を変えるのか？

【現状】



人間の職業生活ウェルビーイングの条件は、単なる負荷軽減ではなく、

自律性・意味・他者とのつながりをどう保持し、拡張するかで捉え直す必要があるのでは？

職業生活Well-beingをアップデートする3つの視点

1. 余白は何に使うのか？

AIによって生まれた時間や余力を、単なる追加業務ではなく、回復・成長・探究に再投資できるか。

2. 誰が判断するのか？

AIが情報や選択肢を提示する時代に、人間は自ら問いを立て、何が望ましいかを判断できるか。

3. 誰と意味をつくるのか？

AIとの対話が容易になるほど、人間同士で経験・違和感・価値観を持ち寄り、意味・信頼・共創を育めるか。

職業生活Well-beingの論点は、
自律性・判断主体性・意味の共創の比重が大きくなるのではないか。

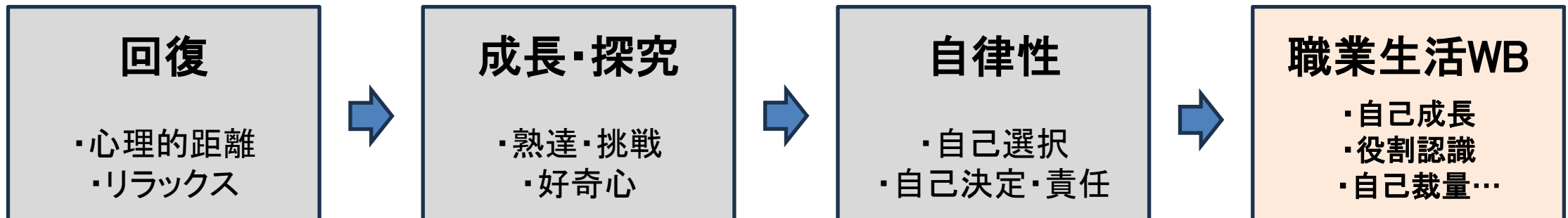
AIが生む余白はウェルビーイングにつながるのか？

これまでのテクノロジー活用は、**時間短縮・業務効率化・負荷軽減**として語られた。

しかし、職業生活ウェルビーイングを高めるのは「**余白**」そのものではない。

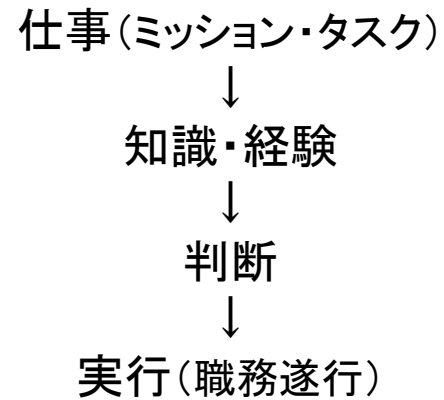
重要なのは、その**余白・余裕**を自分にとって意味のあることに**再投資**できること。

余白をどう使うか？

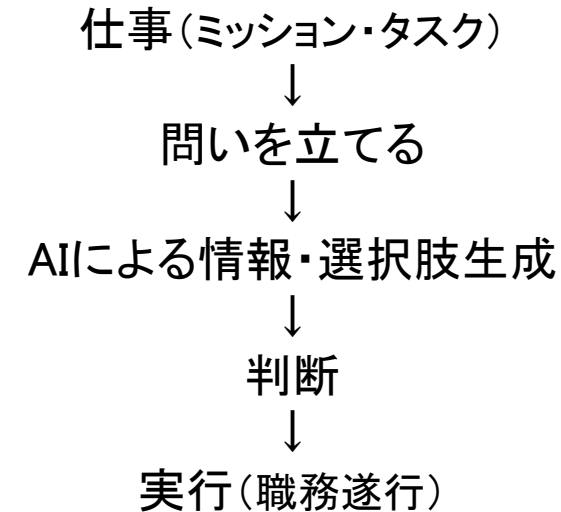


作業遂行から判断主体性へ

これまで



これから



判断主体性
(Sense of Agency)

人の価値は、「正しく・効率的に行うこと」だけでなく
「何が望ましいかを判断し、責任を引き受けること」へと比重が移行するのではないか。

テクノロジーが進化するほど高まる人間同士の価値

AIとの対話

負荷のかからない相談相手

- ・気楽
- ・否定されにくい
- ・即時に応答してくれる

情報整理・壁打ち・相談

人間同士の対話

手間はかかるが、意味を生む

- ・気を遣う
- ・時に葛藤が起こる
- ・時間がかかる

承認・貢献・信頼・共創・楽しさ…



代替ではなく
機能分担

職業生活WB

・他者承認(見てもらえている) ・他者貢献(誰かの役に立つ) ・チームワーク(仲間と共に)…

情報はAIと共有できるが、**意味・信頼・共創は人間同士で育まれる。**

AI時代の職業生活における Well-beingとは？

仕事を通じて他者とのつながりや意味を共有し、仕事の過程そのものから喜びや好奇心が満たされている状態。

自己の存在意義(アイデンティティ)や判断軸(美意識や価値観)をもって問いを立て、意思決定する手応えを感じられている状態。
また、そのような働き方を主体的に選択できている状態。

Ryotaro.inoue(2026)

ご清聴ありがとうございました。

近年、産業界において「ウェルビーイング」が注目された4つの転機



OECDの指標

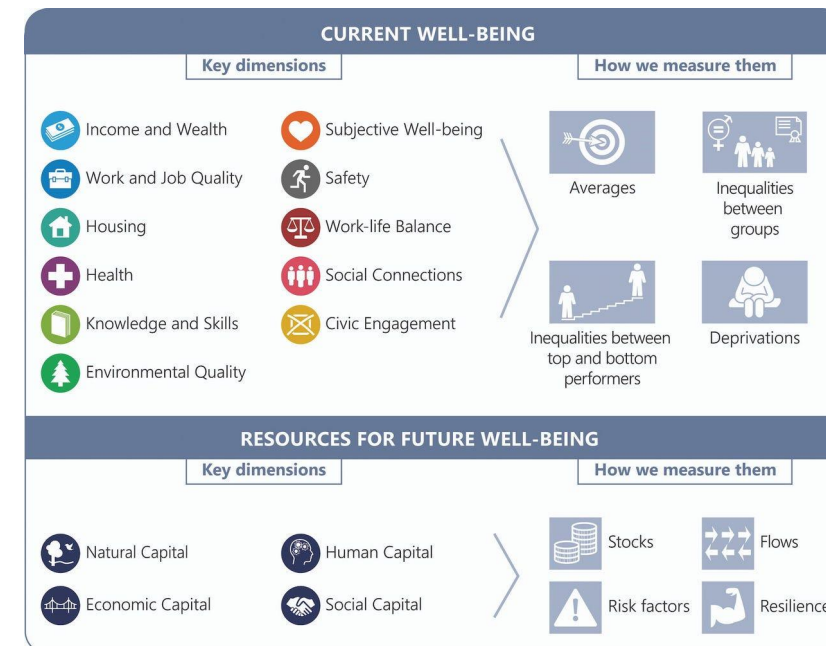
表1 現在の幸福のヘッドライン指標 (OECD 2017a)

幸福の側面	指標	測定単位
<所得と富>		
家計の所得	家計の調整純可処分所得	名目購買力平価 (PPP)による米ドル換算額、一人当たり (最新年のデータ)、2010年のPPPによる米ドル換算額、一人当たり (推移)
家計の純資産	家計の純資産	名目 PPP による米ドル換算額、一人当たり
<仕事と報酬>		
就業	就業率	15〜64 歳人口に占める就業者の割合
報酬	フルタイム雇用者の平均年間報酬	最新データが得られた年の PPP による米ドル換算額
雇用の不安定	失業に起因する雇用の不安定	失業に伴って予想される報酬の喪失 (前年の報酬に占める割合)
仕事のストレス	仕事のストレスの発生率	利用できる資源以上の要求をされた雇用者の割合
長期失業	長期失業率	労働力人口に占める 1 年以上の失業者の割合
<住居>		
一人当たりの部屋数	一人当たりの部屋数	一人当たりの平均部屋数
住宅取得能力	住居費	家計の調整純可処分所得に占める住宅の取得・維持にかかる費用の割合
基本的な衛生設備	基本的な衛生設備が欠如した住居	世帯専用の屋内水洗トイレのない住宅に住む人の割合
<ワークライフバランス>		
労働時間	長時間労働を行う雇用者	日常的に週に 50 時間を超えて働く雇用者の割合
余暇時間	レジャーとパーソナルケアの時間	フルタイム就業者が 1 日当たりに費やす時間
<健康状態>		
平均余命	出生時平均余命	新生児が生きると予想される年数
主観的健康	主観的健康状態	健康状態が「良い」「非常に良い」と回答した成人の割合
<教育と技能>		
学歴	労働年齢成人に占める後期中等教育修了者の割合	25〜64 歳人口に占める後期中等教育以上の修了者の割合
成人の技能	16〜65 歳人口の能力	読解力と数的思考力における平均習熟度
15 歳の生徒の認知技能	15 歳の生徒の認知技能	読解力、数学的、科学的思考力の平均得点
<社会とのつながり>		
社会的支援	社会的ネットワークによる支援	頼りになる身内や友人がいると回答した人の割合
<市民参加とガバナンス>		
投票率	投票率	選挙人名簿登録者数に占める投票者数の割合
政府への発言権	政府の活動に対する発言権	政府の活動に対して発言権を有していると感じる 16〜65 歳人口の割合
<環境の質>		
水質	水質に対する満足度	人口に対して水質に満足している人の割合
大気質	大気中の PM2.5 への曝露	人口加重平均による大気中の PM2.5 の濃度、3 年移動平均
<生活の安全>		
殺人率	殺人率	人口 10 万人当たりの年齢調整比率
安全感	夜間の一人外出への安全感	居住地を夜間一人で歩いても安全だと感じられると回答した人の割合
<主観的幸福>		
生活満足度	生活への満足	0 (全く満足していない)〜10 (完全に満足している) の 11 段階尺度の平均値

表2 現在及び未来の幸福の資源の指標 (OECD 2017a)

資本のタイプ	資本ストックに関連する指標	フローに関連する指標 (資本ストックへの投資、資本ストックの減耗)	リスク因子に関連する指標
自然資本	大気汚染への曝露 (PM2.5) 森林面積 再生可能な淡水資源 絶滅危惧種 (哺乳類、鳥類、植物)	国内生産による温室効果ガスの排出量 国内消費による二酸化炭素排出量 淡水取水量	
人的資本	若年成人の学歴 (25〜34 歳) 15 歳の生徒の認知技能 成人の技能 出生時平均余命	予想教育年数	長期失業率 喫煙率 肥満率
経済資本	固定資産生産 知的財産生産 家計の純資産 政府の純金融資産	総固定資本形成 研究開発投資	経済全体の純金融資産 銀行部門の債務比率 家計の負債
社会関係資本	他者への信頼 警察への信頼 中央政府への信頼	組織を介したボランティア活動 投票率 立法への利害関係者の関与	

出所: 村上由美子・高橋しのぶ, 2020, 「GDPを超えて——幸福度を測るOECDの取り組み」, 『サービソロジー』6(4):8-15



出所: <https://www.oecd.org/en/data/tools/well-being-data-monitor.html>

はたらく幸せ因子・不幸せ因子【因子定義】

はたらく人の幸せ診断			
因子名称（通称）	概念定義	下位尺度項目	
		短縮版：21項目	スーパーショート版：7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、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 （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	私は、責任感を持って仕事をしている	私は、主体的に仕事に取り組 めている
		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、社会へ貢 献している実感がある
		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 （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	私は、仕事を自分の裁量で進められている	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			
因子名称（通称）	概念定義	下位尺度項目	
		短縮版：21項目	スーパーショート版：7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るのかわからない	
		私は、自分の強みを仕事に活かしていない	
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、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 （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、無機質で冷たい 感じがする
		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 （ハトヘト）	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、仕事で精神的な余裕が 作れていないと感じる
		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
		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、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思 っている状態	現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う	私の仕事での努力は、報われ 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	

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. とてもそう思う）

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

オリジナル版 原著論文

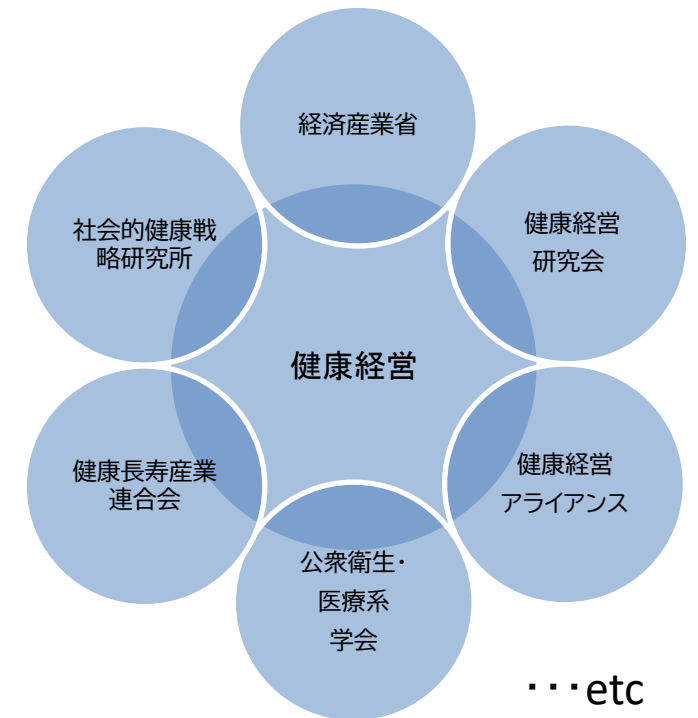
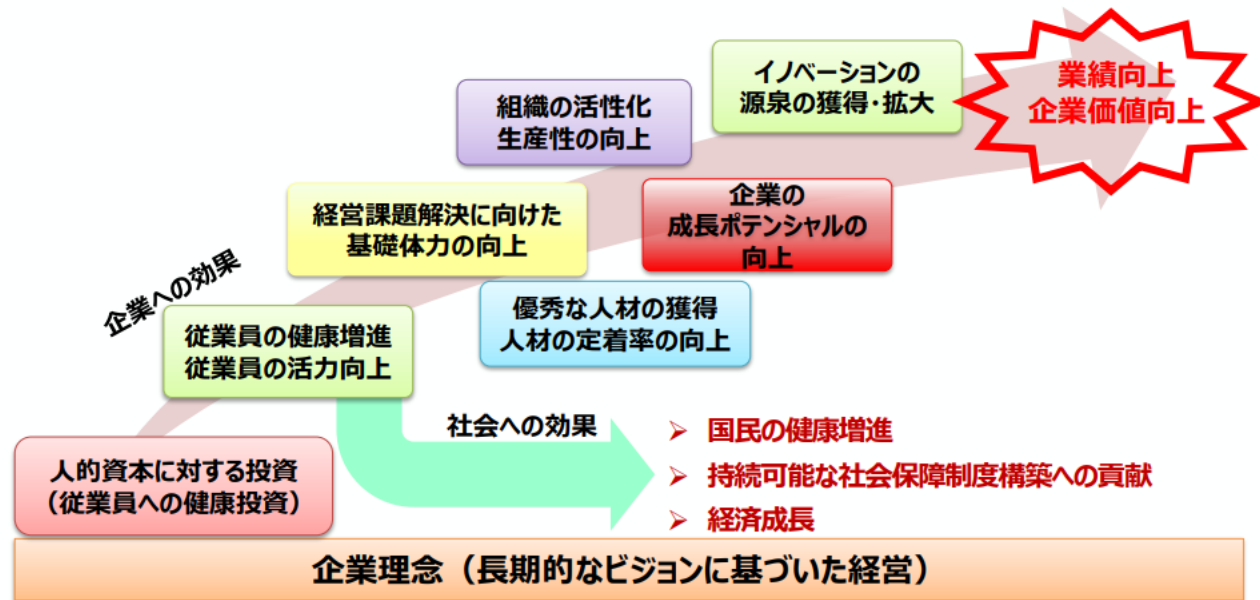
井上 亮太郎・金本 麻里・保井 俊之・前野 隆司（2022）. 職業生活における主観的幸福感因子尺度／不幸福感因子尺度の開発
エモーション・スタディーズ, 8, 91-104.



健康経営

健康経営とは

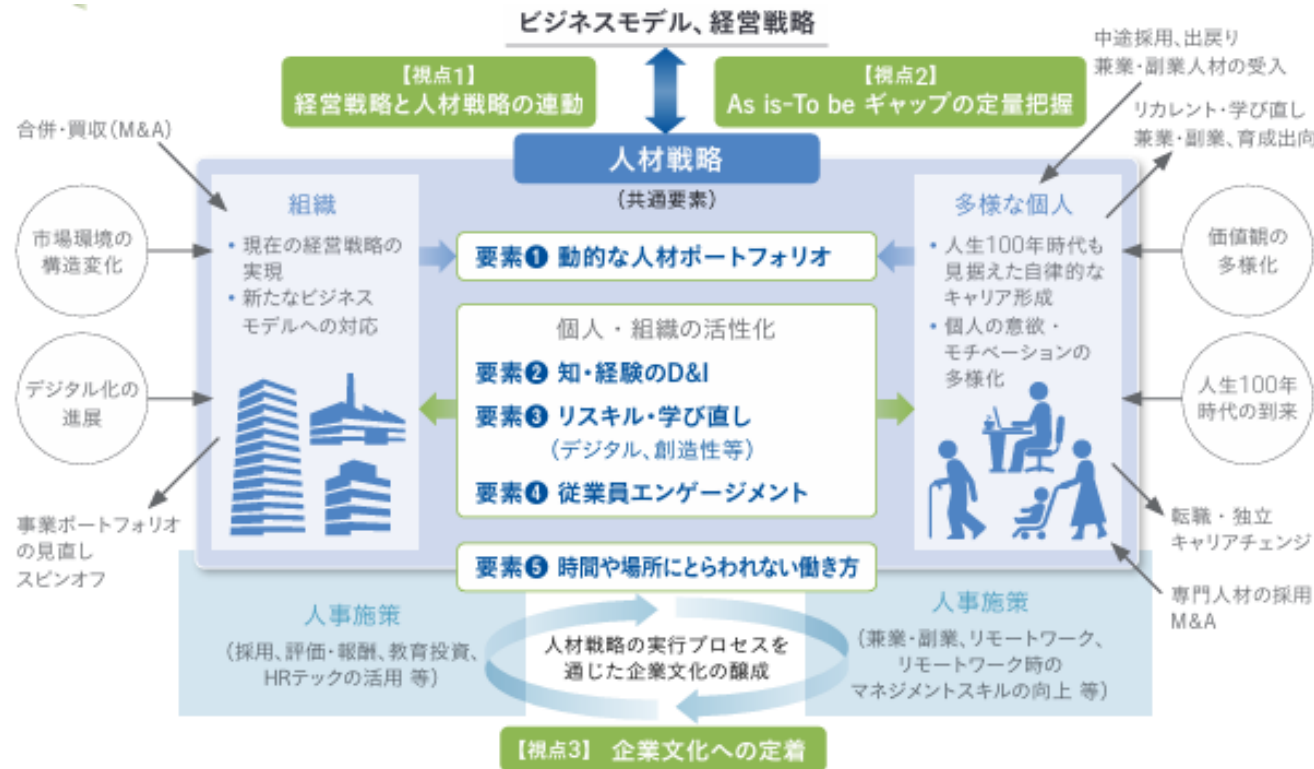
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める**投資**であるとの考えの下、健康管理を**経営**的視点から考え、戦略的に実践すること。



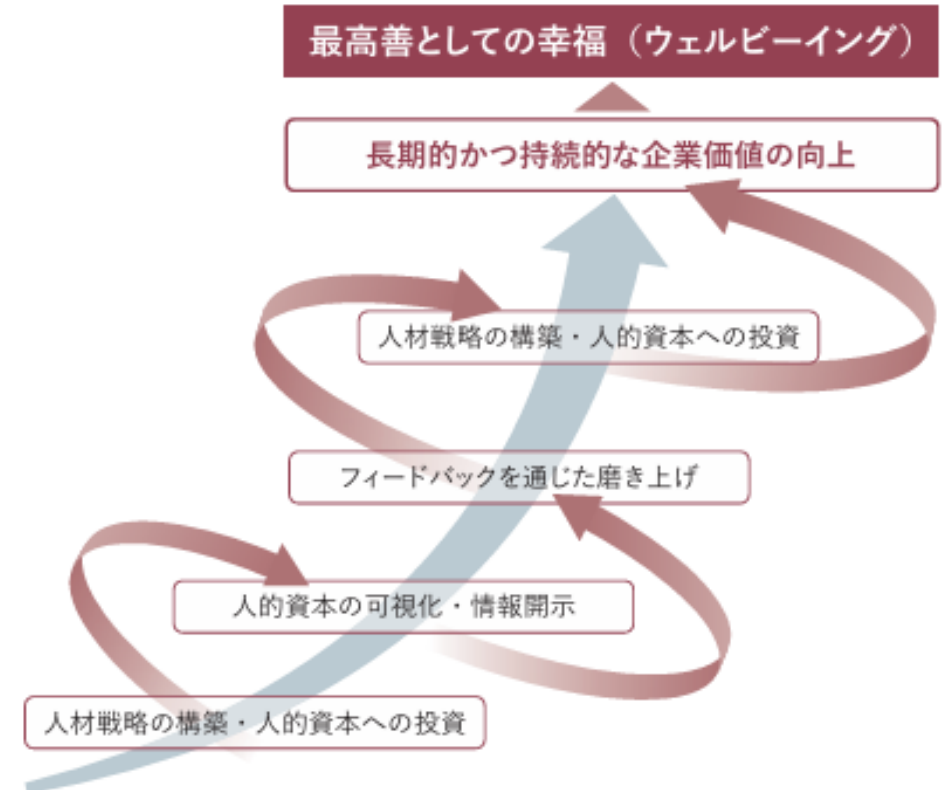
出所: 経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課 「これからの健康経営について」(2025年4月)

人的資本経営

「3つの視点」 (3P) と人的資本の「5つの共通要素」 (5F)

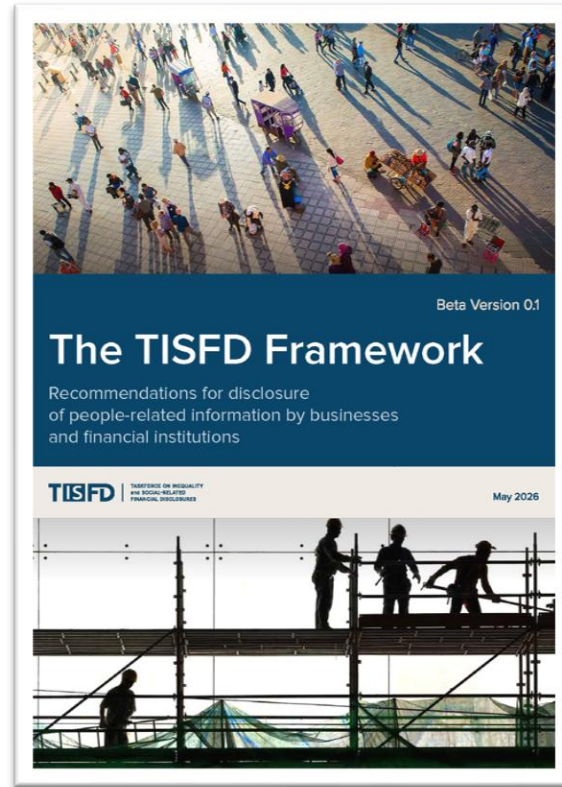


▼「人的資本投資」とその「可視化」の良き循環



ESGの視点と情報開示

Figure 3 | People are at the centre of the economy and society



「人」はサプライチェーン・地域社会・消費者として
企業と多面的に関わり、自然・気候とも深く連関している

Well-beingとsustainabilityについて、
システミック(全体性) & システマティック(構造・体系的に)に
情報開示していく動きも活発に



ESGの観点が薄い企業は、
長期的な成長が期待できない？



ISO 25554:2024
Ageing societies —
Guidelines for
promoting wellbeing in
communities

2024/11/12 発行

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

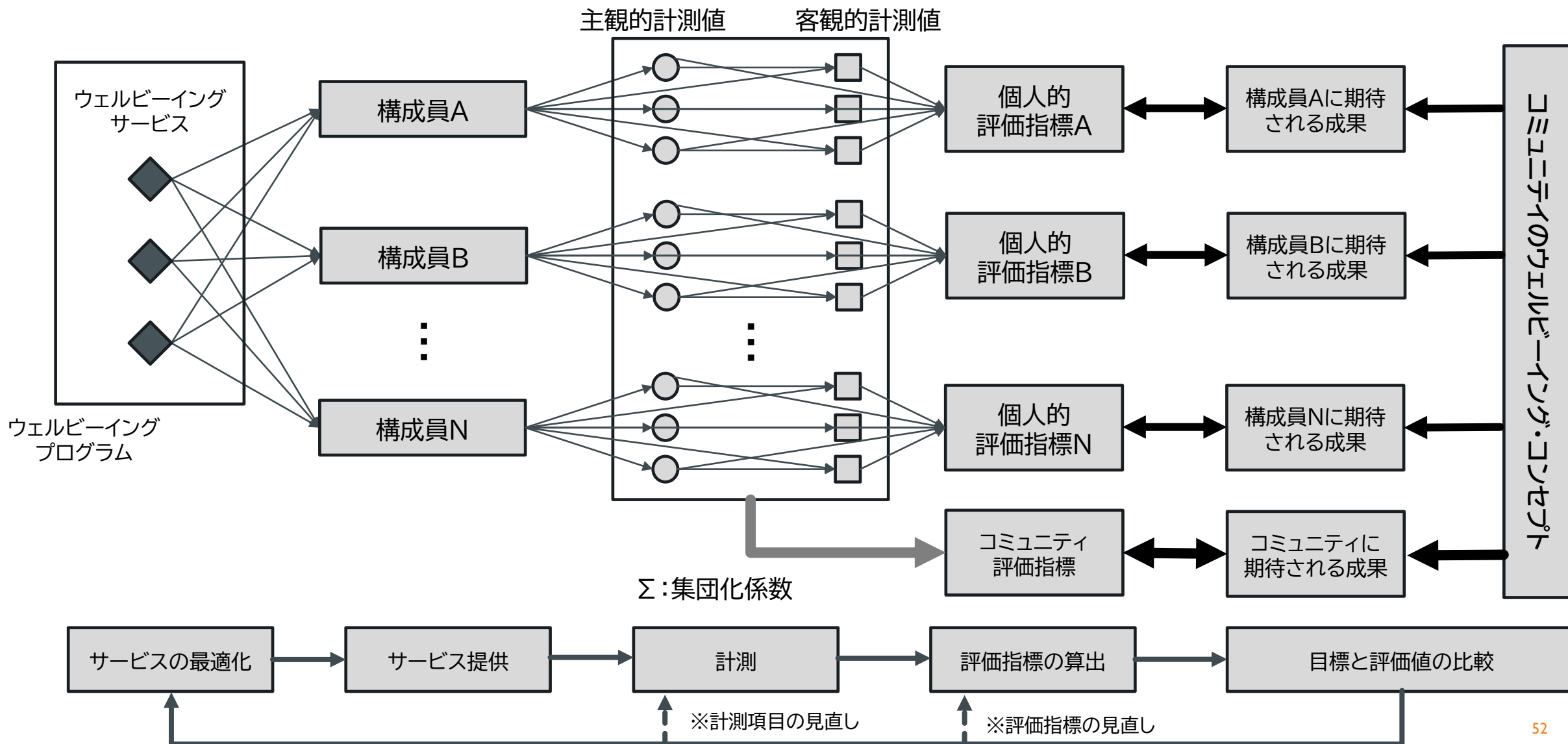


ISO FDIS 25554 — Ageing Society — Guidelines for Promoting Wellbeing in Communities

地域や企業等でウェルビーイングを促進するためのガイドライン

ISO 国際標準化機構
TC 314 Ageing Society 高齢社会技術委員会(Technical Committee)
WG 4 Wellbeing ウェルビーイング作業部会
Convenor Dr Hiroshi Sato (議長) Secretary Ms Yukiko Mizuno (幹事、日本規格協会)

Copyright © PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.



※改善が必要なのはサービスだけとは限らないため、見直しが必要ときには見直す

ISO 25554:2024 参考文献・リンク

◆ISO 25554 : 2024 ガイド

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

Ageing societies -- Guidelines for promoting wellbeing in communities

◆関連図書： 佐藤洋（著）

「国際規格でつくるウェルビーイング ISO 25554 で考える組織・地域に合わせた設計指針」（日本規格協会）

◆関連コラム： 日経BP 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ない？」（2025.06.27） *邦訳版発刊前執筆のため一部用語は未整合

③「ウェルビーイングを推進するのはHR部門なのか？」（2025.07.24）

ISO 25554:2024



国際規格でつくる
ウェルビーイング



コラム①



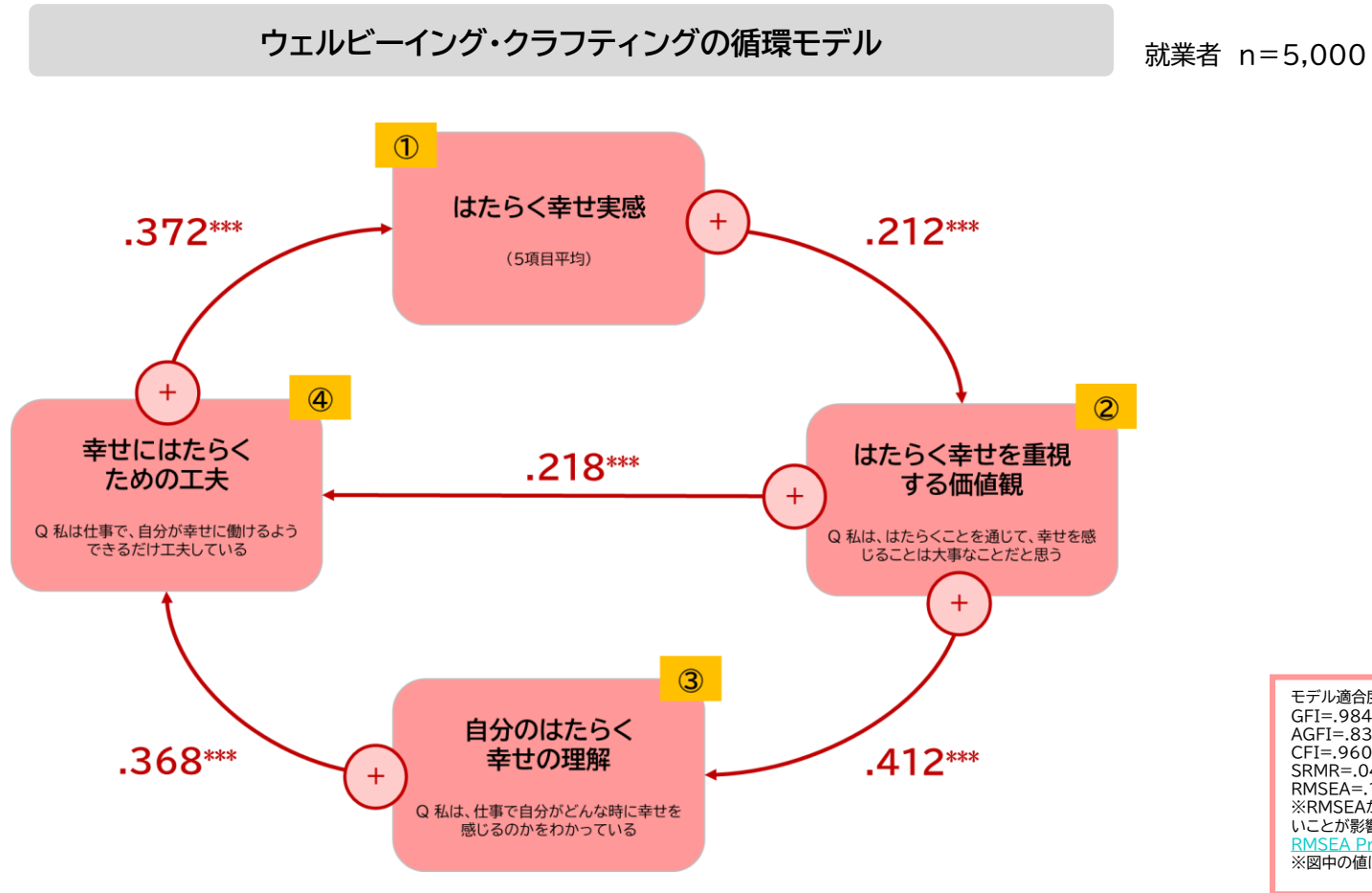
コラム②



コラム③



ウェルビーイング・クラフティングの循環モデル(SEM)

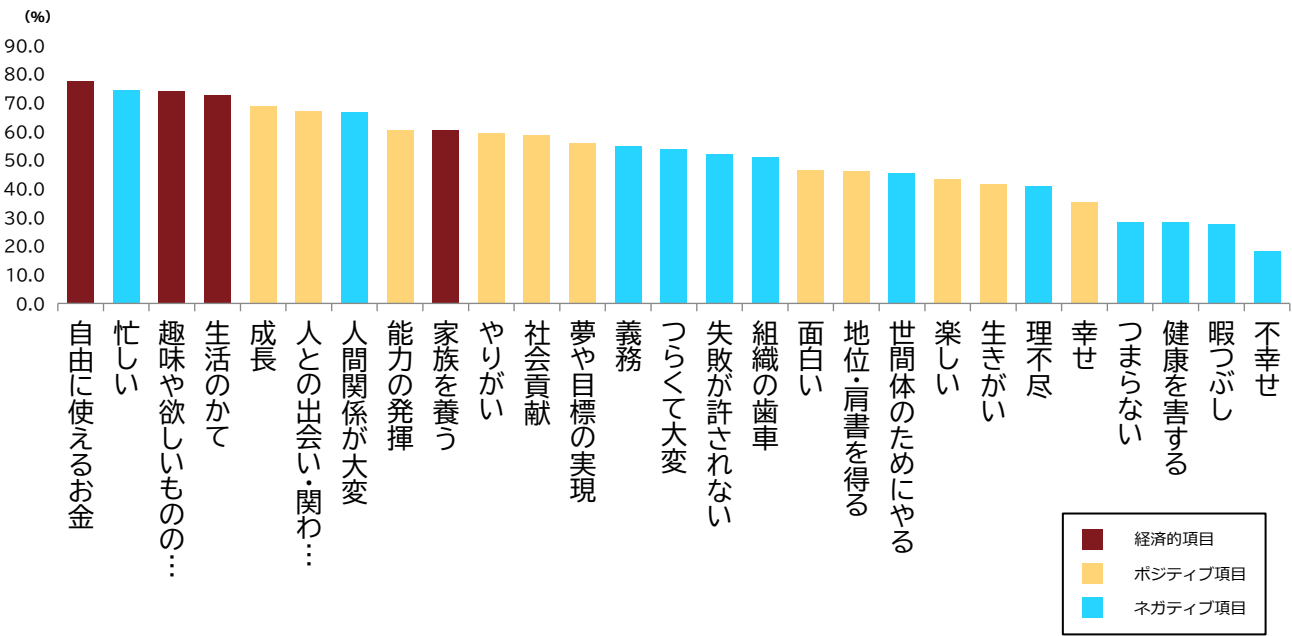


調査結果

学生が抱く「はたらく事」のイメージ

学生が抱く「はたらく事」のイメージ

学生 n = 1,041



* 図表数値は、5件法「非常にそう思う〜全くそう思わない」のTop2割合

出所：パーソル総合研究所「はたらく人のウェルビーイング実態調査 2025」

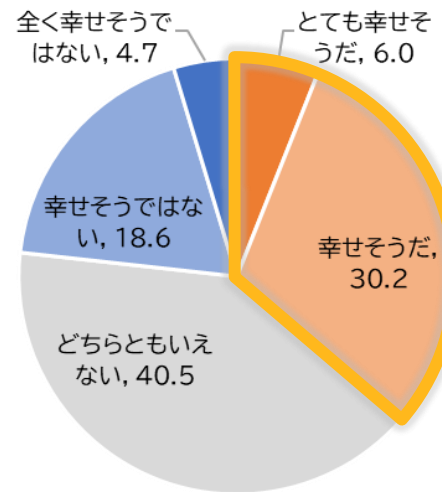
調査結果

親のはたらく姿を子どもはどのように見ているのか？

Q. 親のはたらく姿は、幸せそうに見えるか？

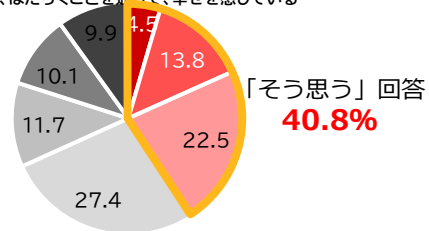
学生 n = 1,041

(%)



就業者のはたらく幸せ実態 (2025)

Q. 私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている (%)



2025年 就業者 n = 5,000

* とても思う～全くそう思わない (7件法)

出所：パーソル総合研究所「はたらく人のウェルビーイング実態調査 2025」

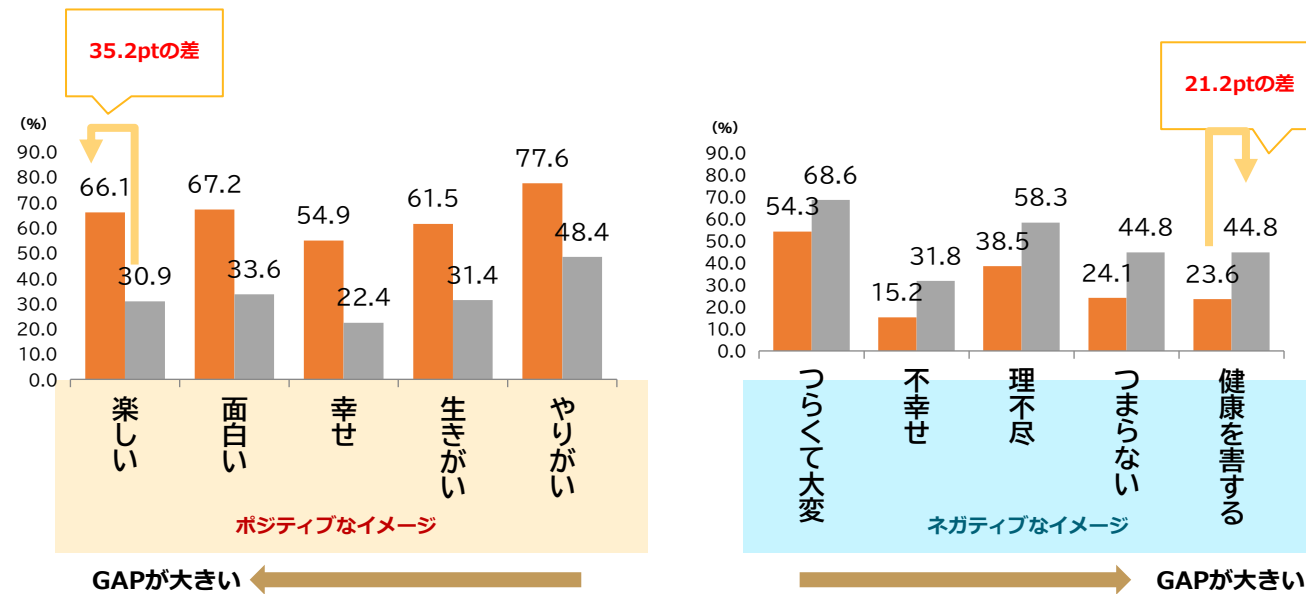
調査結果

親のはたらく姿と子どものはたらくイメージの関係

親のはたらく姿とはたらく事のイメージとの関係

学生 n = 1,041のうち
5件法：Top 2、Bottom 2比較

■親のはたらく姿が「幸せそうだ」と回答した学生 (348)
■親のはたらく姿が「幸せそうではない」と回答した学生 (223)



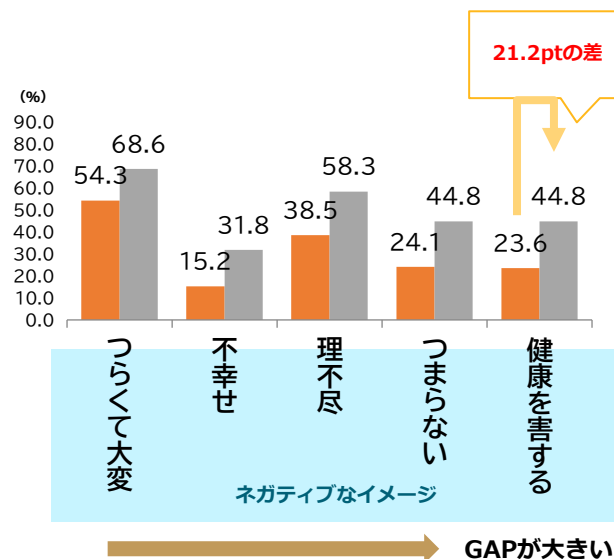
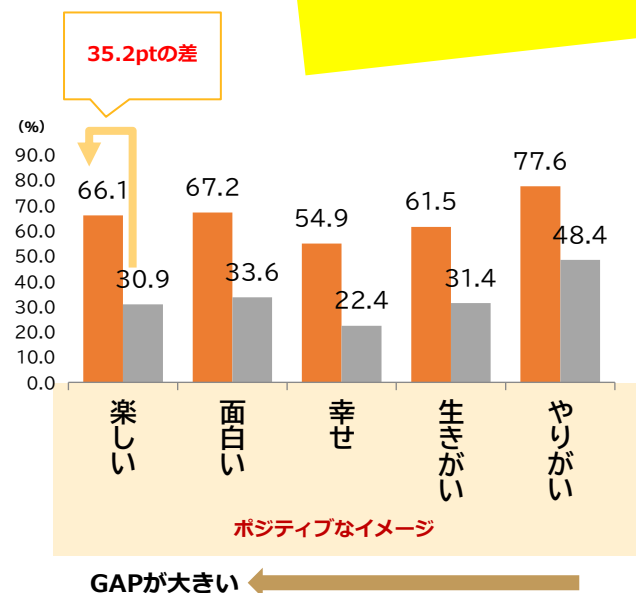
* 図表数値は、5件法「非常にそう思う～全くそう思わない」のTop2割合

出所：パーソル総合研究所「はたらく人のウェルビーイング実態調査 2025」

調査結果

親の

従業員のWell-being向上は、
次代の働き手の健全な
労働観を育む『社会的投資』



* 図表数値は、5件法「非常にそう思う～全くそう思わない」のTop2割合

出所：パーソル総合研究所「はたらく人のウェルビーイング実態調査 2025」