



PERSOL

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

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

※当研究所では、所内に常設の倫理審査体制を整備し、毎年の研究倫理教育の実施を通じて、調査研究の信頼性と適正性の担保に取り組んでいます

目次

本報告書の目次

P. 3	調査概要	・ 調査名称、方法、調査期間、調査主体など
P. 4	調査サマリ・提言	・ 調査サマリ ・ 提言
P. 12	ウェルビーイング認知度	・ ウェルビーイングの認知度（経年比較） ・ 仕事における“ウェルビーイング”のイメージ ・ ウェルビーイングとエンゲージメントのイメージ比較 ほか
P. 17	職業生活ウェルビーイングの実態	・ 本調査における「職業生活ウェルビーイング」とは ・ はたらく幸せ／不幸せの経年比較（2020年～2025年） ・ はたらく人の幸せ/不幸せ実感スコアの経年比較 ほか
P. 24	就業者（親）のウェルビーイングと子どもの就労イメージ	・ 親のはたらく姿を子ども達はどのように見ているのか？ ・ 学生が抱く「はたらく事」のイメージ ・ 親のはたらく姿と子どものはたらくイメージの関係
P. 28	ウェルビーイング・クラフティング	・ はたらく事を通じた幸福感を大事にする人の割合 ・ ウェルビーイングの実感と追求姿勢の関係 ・ ウェルビーイング・クラフティングの循環モデル（SEM） ほか
P. 35	フォーカシング・イリュージョン	・ フォーカシング・イリュージョンとは何か ・ 重要視されるウェルビーイング因子 【順位】 ・ リフレッシュ因子重視層に見られる視野の偏り ほか
P. 41	ウェルビーイング・トランジション	・ はたらく幸せの要因が変化するきっかけ ・ 若年層がリフレッシュ、オーバーワーク重視になるきっかけ ・ 若年層が自己成長、他者貢献を幸せと感じるきっかけ ほか
P. 48	Appendix.	・ サンプル属性 ・ 使用尺度

調査結果

調査概要

調査名称	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」
調査内容	・就業者の“職業生活ウェルビーイング”の認識と実態を経年比較する ・就業者の多様な“職業生活ウェルビーイング”の要因を確認し、継続的に維持・向上を図るポイントを明示する
調査対象	【スクリーニング調査対象者】 全国 12,176名 うち、学生(中学生を除く 15～25歳男女／就業の有無は問わない)1,041名 【本調査対象者】 全国の就業者 計5,000名 ・20～69歳男女 ・企業・団体の代表者を除く ・「労働力調査(基本集計)2023年(令和5年)年平均の就業者人口の性・年齢階級別構成比にもとづいて割付 ※ライスケール1問正答者、回答の早い上位5%の回答者を除外
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2025年 5月29日 - 6月3日
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

引用について:本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例: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」

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある

※図中の括弧内の数値は、分析対象人数を表す

サマリ

ウェルビーイングの認知度とイメージ

1 | 「ウェルビーイング」という用語の認知度と実態の経年変化

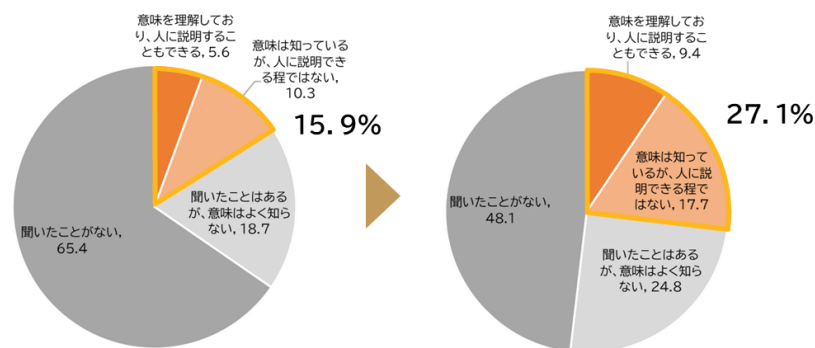
2021年をわが国における「ウェルビーイング元年」と称することがあるが、2025年の今日時点で、どの程度「ウェルビーイング」という用語がウェルビーイングという用語が2025年の今日、どれほど世の中に浸透しているのかを確認した。2023年6月時点では就業者の認知度は15.9%であったが、2025年同月では27.1%となり、2年間で倍増したことが分かる（下図参照）。

用語の認知度について近似する概念と比較したところ、先行して普及している「エンゲージメント」とほぼ同等となっている。また、「人的資本経営」「健康経営」といった経営モデルを示す用語よりも認知度が高かった（下図参照）。これは、ウェルビーイングという用語が経営層やHR部門にとどまらず、就業者全般に広く浸透してきていることを示唆する結果と考える。

ウェルビーイングの認知度（経年比較）

2023年6月時点

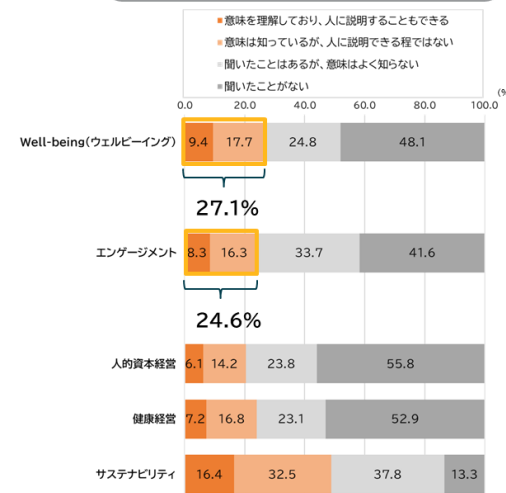
2025年5月末～6月頭時点



※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

N=5,000

関連用語との認知度比較



詳しくは
p.12

サマリ

職業生活ウェルビーイングの実態（経年変化）

2 | はたらく上での主観的な幸福感はやや低下

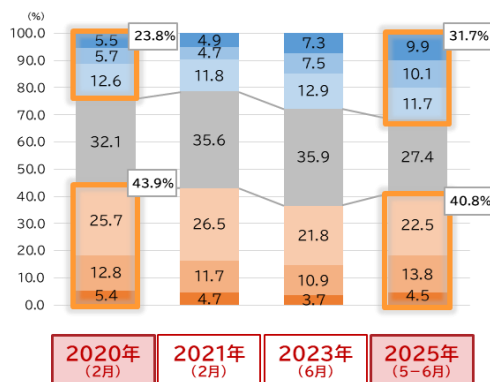
就業者がはたらく事を通じて感じているウェルビーイングの実態について、主観的な幸福感/不幸感に分けて確認した。2025年(6月時点)は、2020年(2月)と比較して「(働くことを通じて)幸せを感じている人」の割合が3.1pt低下し40.8%、かつ、「幸せを感じていない人」の割合が7.9pt増加し31.7%だった。また、「不幸せだ」と感じている人の割合は2020年と比較するとほぼ横ばいだが、2021年と比較すると若干増加していた(下図参照)。この傾向は、男・女ともに同傾向であった。

また、この要因をはたらく幸せの7因子/不幸せの7因子尺度*で確認したところ、2020年(2月)と比較し、はたらく幸せ因子は全般的にやや低下傾向(悪化)であり、不幸せ因子は全般的に横ばいとやや低下傾向(良化)が見られた。日本の就業者の54.1%は、取り立てて「不幸だ」とは回答しないが、「幸せ」かと問われると「そう思わない」人がじわりと増えている。

詳しくは
p.17

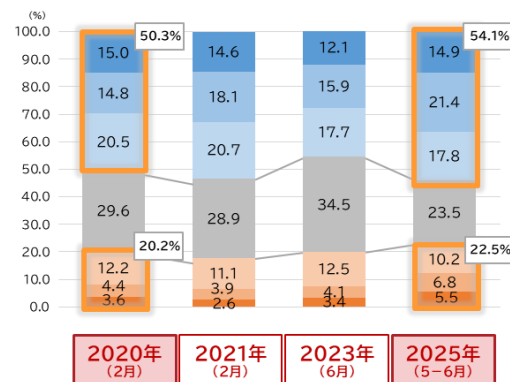
はたらく幸せ 経年変化

Q.私は、はたらく事を通じて幸せを感じている



はたらく不幸せ 経年変化

Q.私は、はたらく事を通じて不幸せを感じている



* 2020年: 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」より
 * 2021年: 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【続報版】」より
 * 2023年: パーソル総合研究所「はたらく幸せの7因子尺度 短縮版開発調査(データ未公開)」より

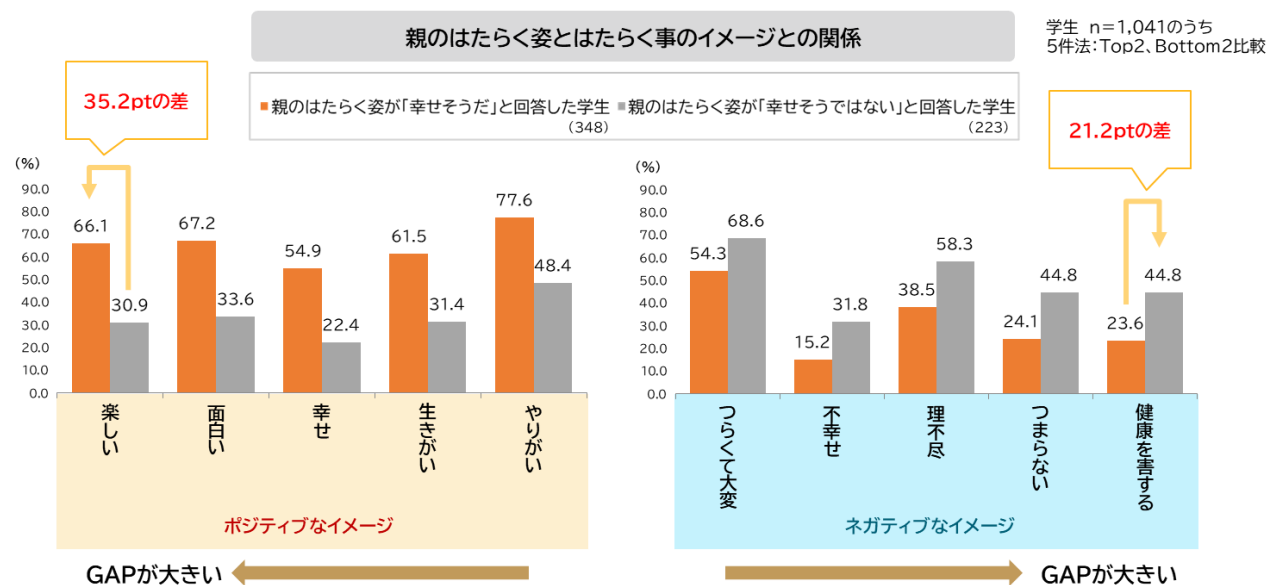
サマリ

学生 の職業生活イメージ

3 | 学生のはたらく事のイメージと親のはたらく姿の関係

学生(高校生・大学生ら)に対し、はたらく事に関連付けられる複数のキーワード(ポジティブ・ネガティブ)を提示して選択してもらい、「はたらく事」のイメージを確認した。学生は、「自由に使えるお金」「生活のかて」「趣味や欲しいもののため」が上位にあがった。学生のはたらく事についてのイメージは、経済的要因と強く結びついている。

また、自身の親が「はたらいいて幸せそうだ」と回答した群と「幸せそうではない」と回答した群では、はたらく事に対して「楽しい」「面白い」「幸せ」「やりがい」といったポジティブなイメージのギャップが大きい(下図参照)。結果は相関であり因果を示すものではないが、親のはたらく姿が家庭生活を通じて子ども達の労働観に影響を与え得ることが示唆される。

詳しくは
p.24


*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

サマリ

ウェルビーイング・クラフティング（より良い状態を自分でつくる）

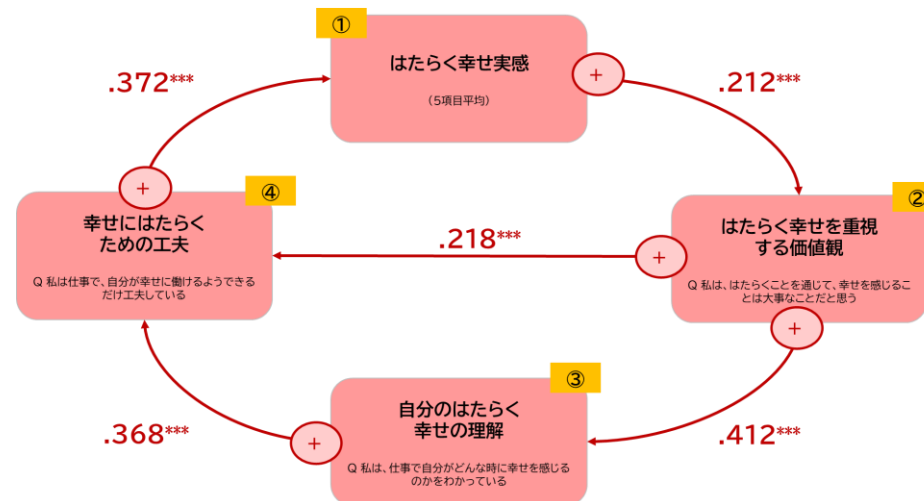
4 | 理念・メッセージより“体験設計”——現場での行動と実感がウェルビーイングを促進

より良い状態を自ら作り出す能動的姿勢（態度・行動）を『ウェルビーイング・クラフティング』と称する。職業生活におけるウェルビーイング・クラフティングを促進するメカニズムを検証したところ、現時点で主観的幸福感の高い人ほど、はたらく幸せを追求し、工夫している傾向が確認された。

分析から次の循環構造が確認された。①直近の「はたらく幸せ実感」を起点として、②「はたらく幸せを重視する価値観」が醸成され、③「自分のはたらく幸せの理解」が深まる。価値観醸成、幸せの源泉への理解が深まることで④日々の工夫（クラフティング）が促進され、その結果更なる①「はたらく幸せ実感」が獲得される。個人のクラフティングを促し習慣化するには、「ウェルビーイングが大事だ」と理念を説くだけでは不十分である。実際に喜びや手応えを得られる体験機会を設計・実装することが重要だ。

ウェルビーイング・クラフティングの循環モデル

詳しくは
p.28



就業者 n=5,000

モデル適合度
GFI=.984
AGFI=.836
CFI=.960
SRMR=.0428
RMSEA=.184
※RMSEAが不適合だが、自由度=1と小さいことが影響していると考えられる。
[RMSEA Problems](#)
※図中の値は、標準化係数

サマリ

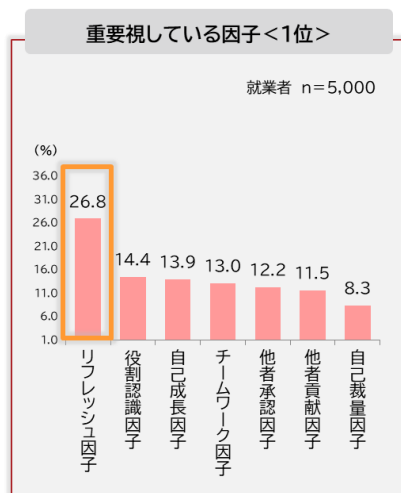
フォーカシング・イリュージョン（自分にとっての幸せの源泉とは？）

5 | 自分のウェルビーイングにとって大事なことは自覚しにくい

自分が注目する要因が持つ影響力を実際以上に重要視してしまう傾向を「フォーカシング・イリュージョン(焦点化幻想)*¹」と称する。分析の結果、職業生活ウェルビーイングの主要因となる「はたらく幸せ/不幸せの7因子*²」の中では、「リフレッシュ因子」を最も重要視する(1位に挙げる)人が26.8%と多かった(下図参照)。リフレッシュ因子を1位に挙げた就業者は、次点で「オーバーワーク因子(過重負荷の回避)」を重視しており、それ以外の因子は相対的にあまり重視していなかった(下図参照)。

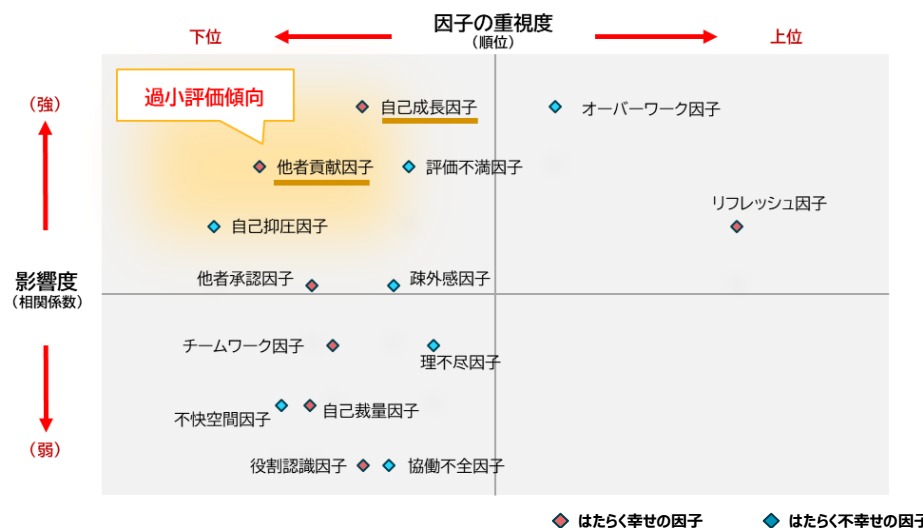
特に、はたらく幸せ実感との相関が強い「他者貢献因子」や「自己成長因子」は、過小評価される傾向がある。リフレッシュ因子はウェルビーイングのために重要ではあるが、仕事に追い立てられないよう段取りし、他者貢献因子や自己成長因子など他の因子にも目を向けることも大事にしたい。

詳しくは
p.35



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

リフレッシュ重視(1位)就業者 n=1,342



*¹ フォーカシング・イリュージョン(解説)→p.36参照

*² はたらく人の幸せ/不幸せの7因子⇒p.21参照

サマリ

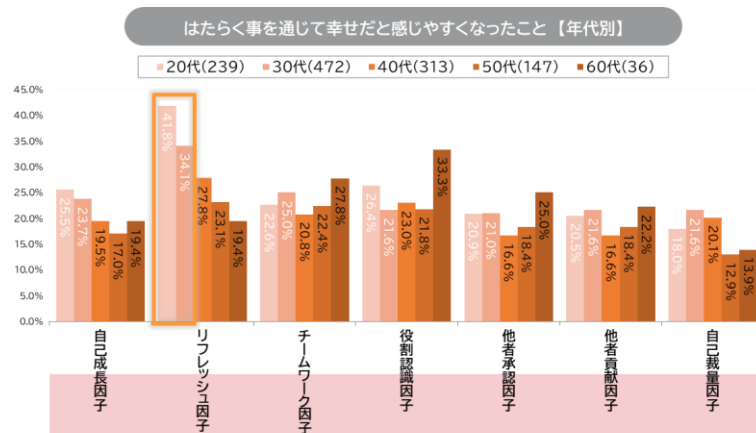
ウェルビーイング・トランジション（ウェルビーイングの要因変化）

6 | より良い状態で働くために、「自分にとって大事なこと」は時と共に移ろう

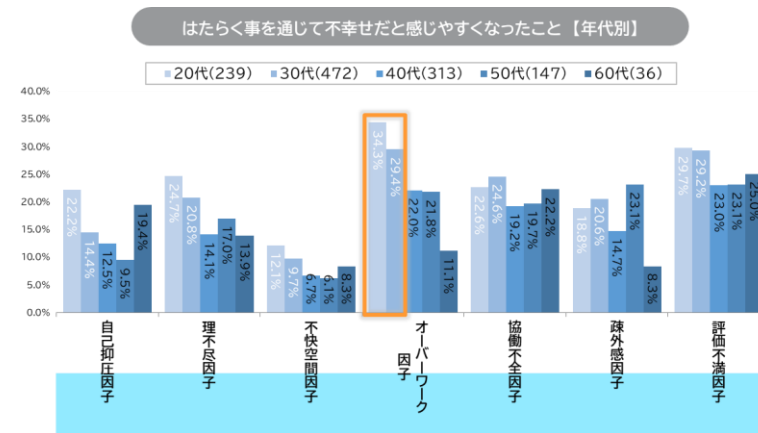
就業者に対し、これまでの職業生活において幸せを感じる事柄(要因)が大きく変わったことがあるかを聞いた。その結果、就業者の24.4%がはたらく幸せ/不幸せの要因が“大きく変わった”と回答。男女の性差はほぼなく、変化の自覚は30代以上で増加する傾向が見られた。変化のきっかけは、体調悪化・病気、転職・独立、ハラスメントなどがあがり、最も多かったのは加齢や経験の蓄積だった。自覚の有無にかかわらず、ライフステージ(加齢)／職業経験の蓄積に伴い幸せの源泉(主要因)はシフトすることを示唆している。

いつ(年齢)、何が変わったかを、はたらく幸せ／不幸せの7因子の観点で聞いた。その結果、20代・30代で「リフレッシュ因子(回復・休息)」、「オーバーワーク因子(過重労働負荷)」や「評価不満因子(報われなさ)」をあげる割合が多かった。リフレッシュとオーバーワークは、年齢とともに低減する一方、評価不満は40代以降も高止まり、世代を超えた課題であることが示唆される。

詳しくは
p.41



*変化があったと回答した人 n=1,218



*変化があったと回答した人 n=1,218

提言

就業者の職業生活ウェルビーイング向上に向けて 1/2

今回の調査では、就業者のウェルビーイング実態(経年比較)を確認するとともに、個々人で異なるウェルビーイングの源泉(要因)について分析を行った。この結果、就業者が職業生活をより良い状態で過ごすための複数のポイントが確認された。

1. はたらく人のウェルビーイングは、次世代の労働観形成に影響を与え得る

今日の学生が抱く「はたらく事」のイメージには、「自由になるお金を得る」、「趣味や欲しいものを買う」、「生活のかて」といった経済的側面が最も多くあがった。また、「成長」「人との出会い」「能力の発揮」といった前向きなイメージも上位にあがるが、「忙しい」「人間関係が大変」「義務」「つらくて大変」といった回避的なイメージもまた半数以上が抱いていた。

労働観とは、これまでの経験と学習の結果であってその影響要因は多様である。本調査では、はたらく親の姿が子どもの労働観に影響を与え得ることが示唆された。親は、その子どもにとっては最も身近に観察できる就業者のモデルでもある。

2. 自分のウェルビーイングの源泉を理解し追求する姿勢は大事だが、過大評価に注意

職業生活においてより良い状態を自ら作り出す姿勢は大事にしたい。そのためにも、自分のウェルビーイングにとって影響度が高い要素を理解し、求めて工夫することが肝要だ。しかし、自分のウェルビーイングのために今、何を大事にすべきかを適切に理解できている人は多くはない。本調査では、仕事を離れてリフレッシュする事が最重要だと考える人の割合が多かったが、フォーカシング・イリュージョン(焦点化幻想)として実際よりも過大評価している可能性が示唆された。リフレッシュすることを疎かにしてはいけませんが、それだけでは得難い喜びや楽しみもある。まずは、当人が仕事を通じて成長や役割を自覚する喜び、他者に貢献することで得られる喜びなどを実体験として味わうことが重要だ。

提言

就業者の職業生活ウェルビーイング向上に向けて 2/2

3. ウェルビーイングの源泉には個人差があり、かつ、時と共にトランジション(変移)する

一人ひとりのウェルビーイングの源泉(主要因)は異なり、人生におけるインパクトの大きい出来事の発生やライフステージ、また明確な特定事象の自覚がなくとも加齢や経験の蓄積により変化し得る。この背景には、馴化(なれ)や飽和といった快楽適応、人生の目的・目標変更に伴う物事への意味づけの変化などが考えられる。そのため、現在の自分が置かれている状態と追求すべきウェルビーイングの主要因については、定期的に振り返ることが有効だ。

■個人への示唆

- ・働く個人において、仕事を通じた良質な体験は、好ましい感情を伴い、パフォーマンスを押し上げる内的な原動力となる。
- ・実体験を通じて苦楽を味わうことは「自分にとって今、何を大事にすべきか」を明瞭にする。
- ・働くことは常に快適ではない。ゆえに、より良い状態は、「自ら求め、工夫してつくる」姿勢が大事。
- ・はたらく幸せの源泉は人により異なる。昇進や新たな職務など多様な機会を忌避せず、自ら体感し、意味づける必要がある。

■組織への示唆

- ・職場マネジメントでは、「体験→価値観醸成→追求行動」の循環を生み出す施策を設計・運用する。
- ・推奨観点①「自己成長因子」:新たな挑戦や能力の高まり、推奨観点②「他者貢献因子」:他者への貢献と役立ちの実感
→①②の観点をナッジする体験・施策を設計し、指標・計測項目を設定する→実行・検証・見直しのサイクルを回す。
- ・ウェルビーイング推進活動とは、好循環のしくみ(PDCAサイクル)を作り、組織文化として習慣化すること。
- ・従業員のウェルビーイング推進に取り組む意義は、組織成果の向上に留まらない。
→親の働く姿が子どもの労働観に影響し得る示唆を踏まえ、次世代の「働くことへの希望」を育む社会的投資となる。



パーソル 総合研究所

ウェルビーイングの認知度

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

調査結果

ウェルビーイングの認知度(経年比較)

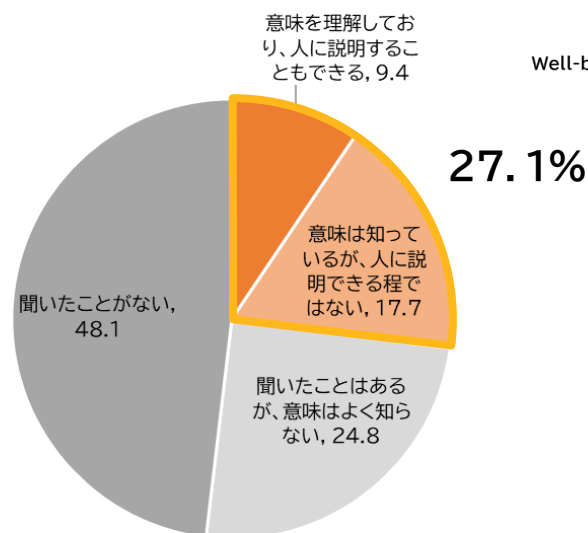
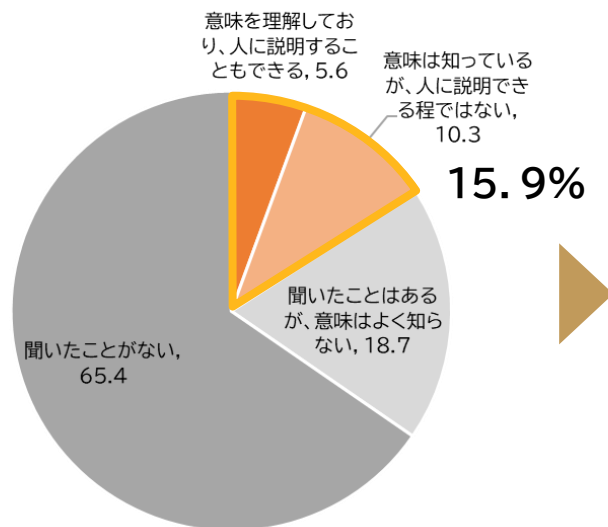
「ウェルビーイング」という用語の認知度を就業者に確認したところ、27.1%が「意味を知っている」と回答した。2023年同時期の認知度(15.9%)と比較して、11.2pt増加している。また、「聞いたことがない」割合も48.1%と半数を下回る。

なお、直近の認知度は、「エンゲージメント」(24.6%)を上回っており、一定程度ビジネスパーソンの中で定着しつつある傾向がうかがえる。

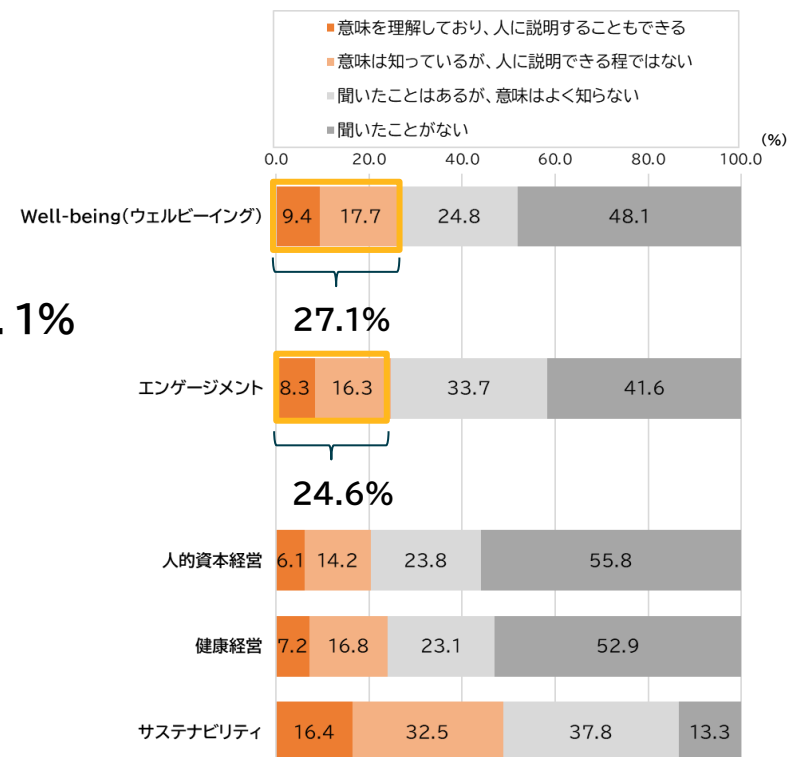
ウェルビーイングの認知度(経年比較)

2023年6月時点

2025年5月末～6月頭時点



関連用語との認知度比較



*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

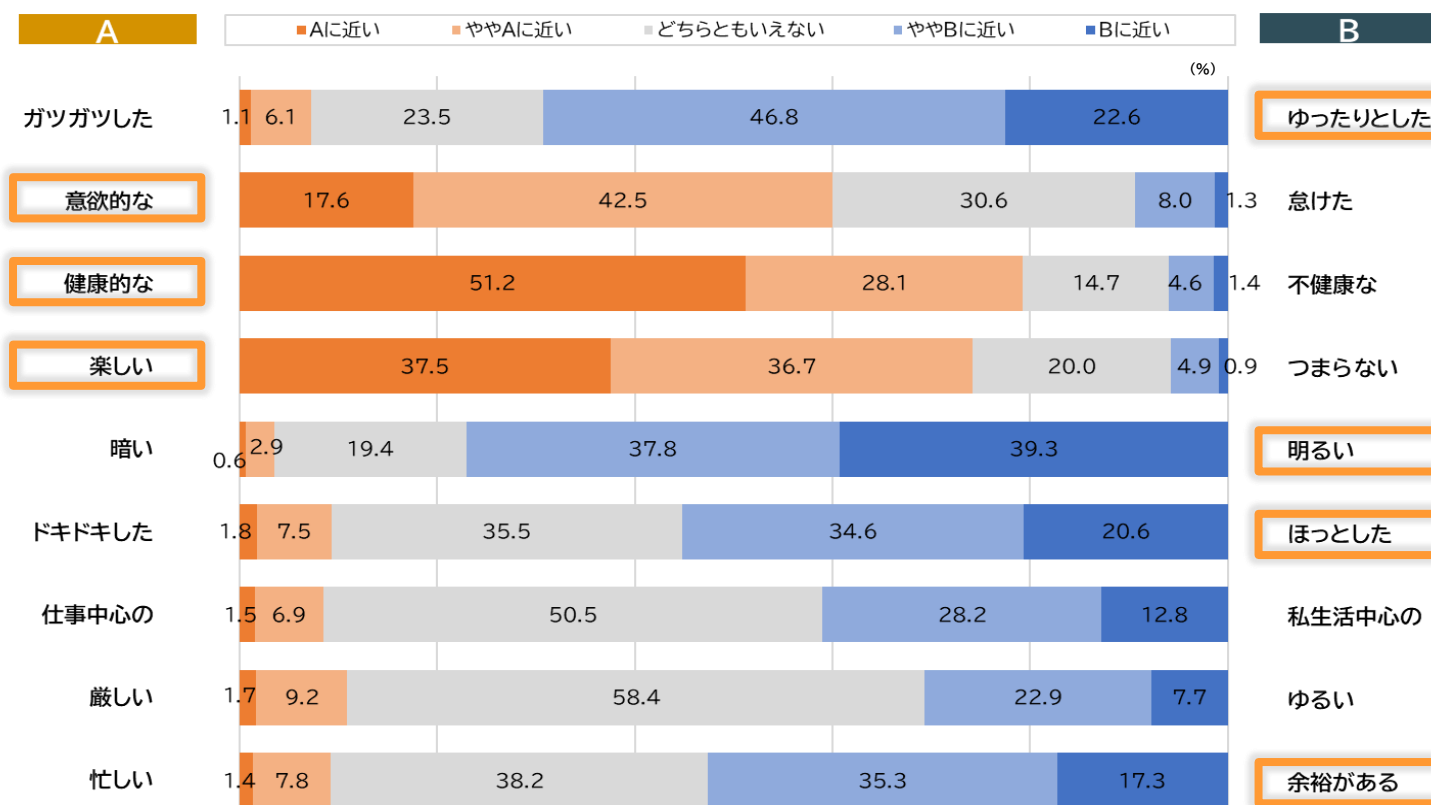
N=5,000

調査結果

仕事における“ウェルビーイング”のイメージ

仕事における「ウェルビーイング」という用語について、対となる言葉を複数提示する方法(SD法)でイメージを確認した。仕事におけるウェルビーイングとは、回答傾向の特徴から、「健康的で明るく、楽しみながらも意欲的な状態」と、「ゆったりと構え、余裕が保てている状態」が想起された。はたらく事へのモチベーションが低く、単に楽をして弛緩しているのではなく、過度な力みのない“自然体”というイメージだと言えそうだ。

仕事における“ウェルビーイング”のイメージ



*ウェルビーイング:N=1,356

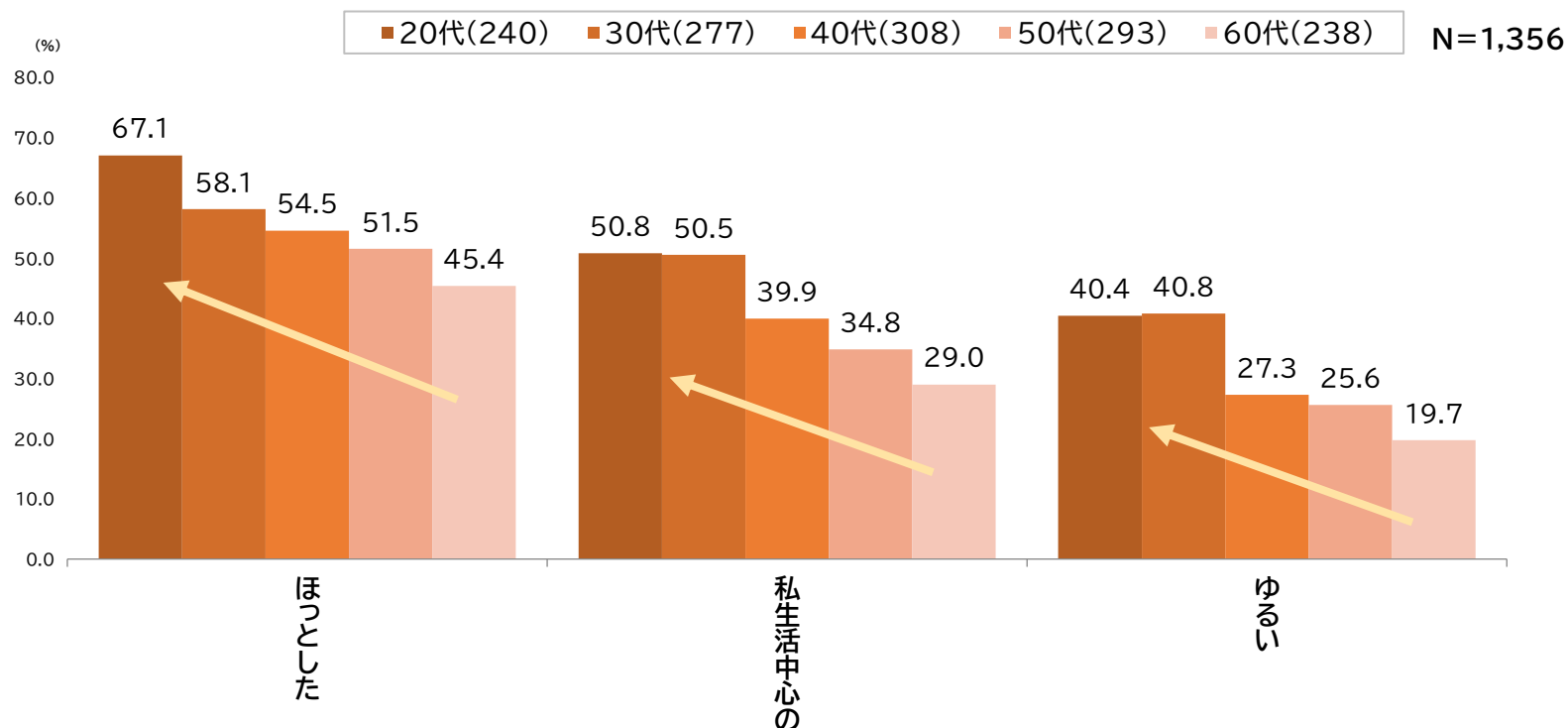
※ウェルビーイングの「意味を理解しており、人に説明することもできる」「意味は知っているが、人に説明できる程ではない」回答者に聴取

調査結果

仕事における“ウェルビーイング”のイメージ【年代別】

「エンゲージメント」とのイメージ比較で、特に「ウェルビーイング」のイメージとして想起される傾向が強かった「ほっとした」「私生活中心の」「ゆるい」について、年代別の傾向を見た。すると、若年層ほど、「ほっとした」「私生活中心の」「ゆるい」というニュアンスが想起しやすい傾向にあった。ただし、仕事におけるウェルビーイングの概念とは、単にゆるく、弛緩した状態を示すものではない。こうした誤解を防ぎ、共通認識を育むためにも各組織においてウェルビーイングの概念コンセプトを策定し、明示することが重要である。

「エンゲージメント」のイメージとの差分が大きな語句(年代別)



調査結果

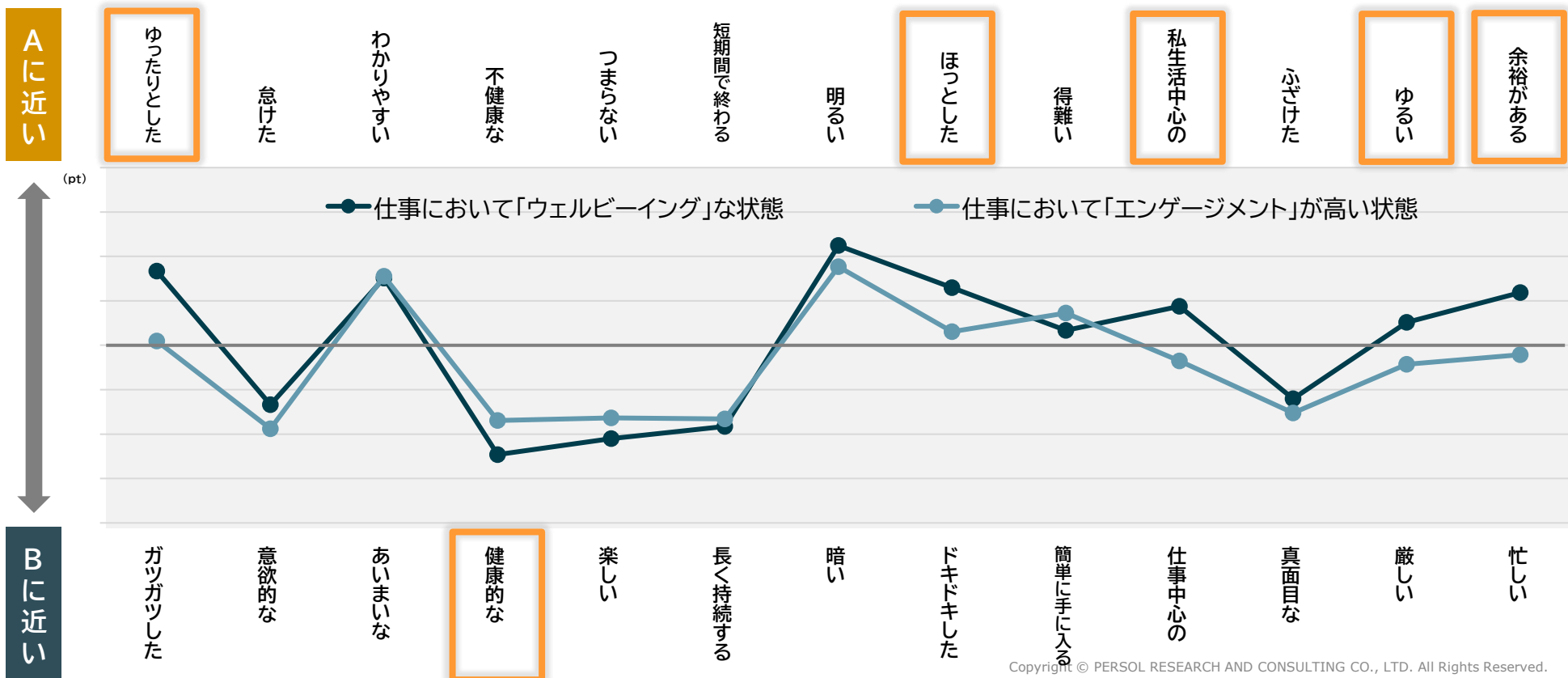
ウェルビーイングとエンゲージメントのイメージ比較

はたらく上での「ウェルビーイング」とは、どのようなニュアンスを含む概念なのか。近似する概念として「エンゲージメント」と比較した。結果、エンゲージメントもウェルビーイングも仕事に対して「意欲的」で「継続的」で「真面目な」イメージが共通していた。しかし、WBには、「ゆったり」、「健康的」、「ほっとした」、「私生活中心」、「ゆるい」、「余裕がある」イメージが特徴として確認された。相対的にエンゲージメントは、「ガツガツ」、「ドキドキ」、「仕事中心」、「厳しい」、「忙しい」というイメージが確認された。

仕事におけるウェルビーイングとエンゲージメント概念のイメージ比較

※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

*ウェルビーイング:N=1,356
*エンゲージメント:N=1,232





パーソル 総合研究所

職業生活ウェルビーイングの実態

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

ここまで一般的な用語「ウェルビーイング」の認知度について示したが、ここからは「職業生活ウェルビーイング」に焦点を当てる。」

職業生活ウェルビーイング

自分の仕事に満足し、はたらく事を通じて、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る状態

職業生活における主観的なウェルビーイングについては、幸福感と不幸感とを弁別し、「はたらく幸せ実感」「はたらく不幸せ実感」の2つの評価指標を用いて計測する。
また、2つの評価指標の説明変数(要因)として、はたらく幸せ/不幸せの7因子尺度を用いる。
(詳細はp.21、22を参照)

調査結果

はたらく幸せ／不幸せの経年比較(2020年～2025年)

はたらく事を通じた主観的な実感として、幸福感/不幸感について就業者に確認した。

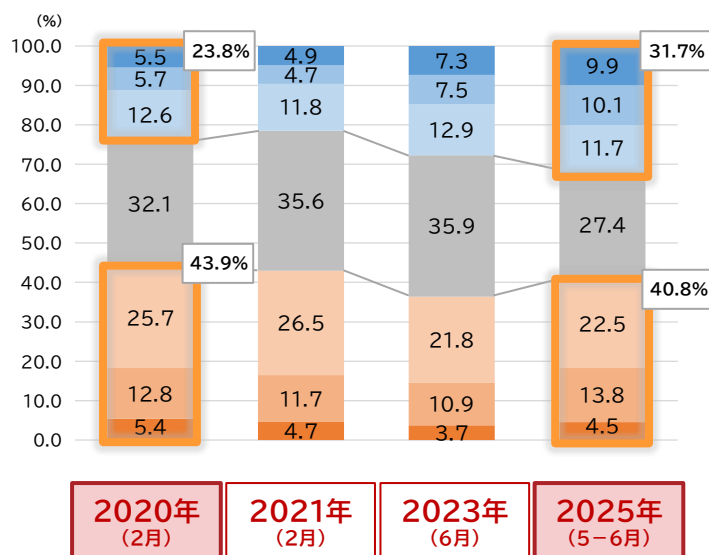
2020年時点と比較すると、幸福感を得ている人の割合は(40.8%)と3.1pt減少し、不幸感(22.5%)2.3pt増加していた。

また、「幸せを感じない」と回答した割合も31.7%(+7.9pt)と増加傾向にある。

これらの事から、仕事を通じた主観的な幸福感/不幸感、やや悪化傾向にあることがうかがわれる。

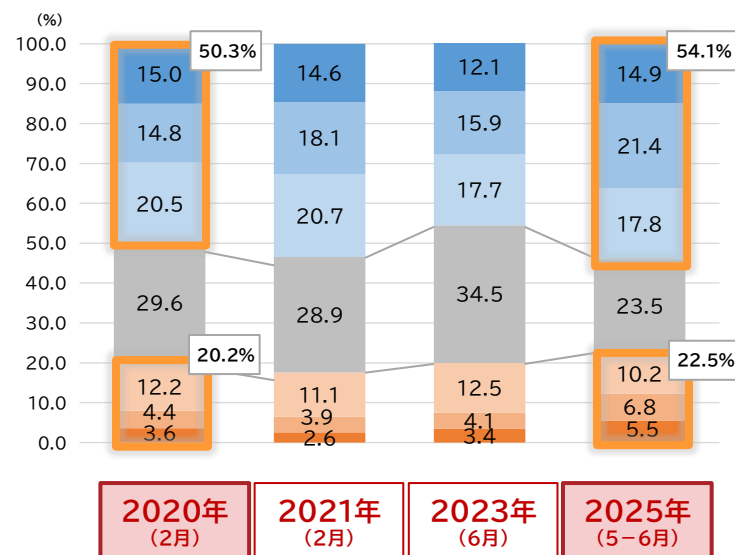
はたらく幸せ 経年変化

Q.私は、はたらく事を通じて幸せを感じている



はたらく不幸せ 経年変化

Q.私は、はたらく事を通じて不幸せを感じている



*2020年: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」より

*2021年: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【続報版】」より

*2023年:パーソル総合研究所「はたらく幸せの7因子尺度 短縮版開発調査(データ未公開)」より

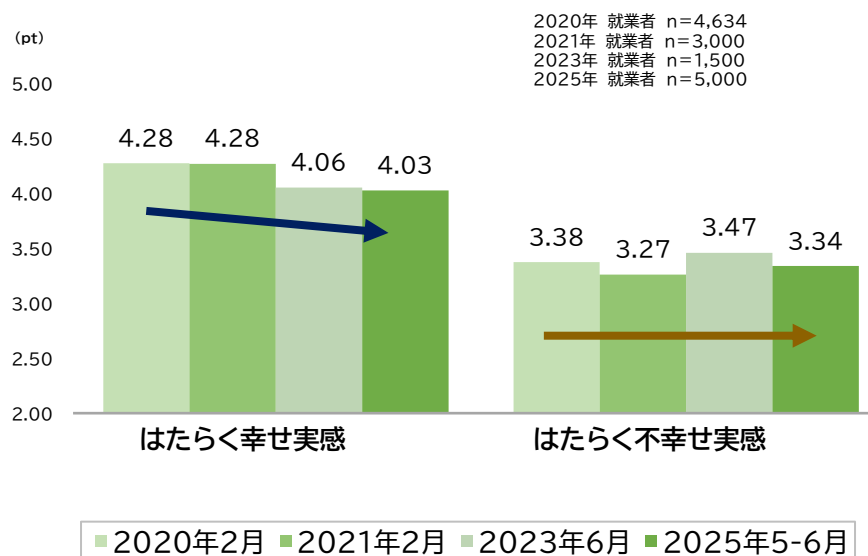
調査結果

はたらく人の幸せ/不幸せ実感スコアの経年比較

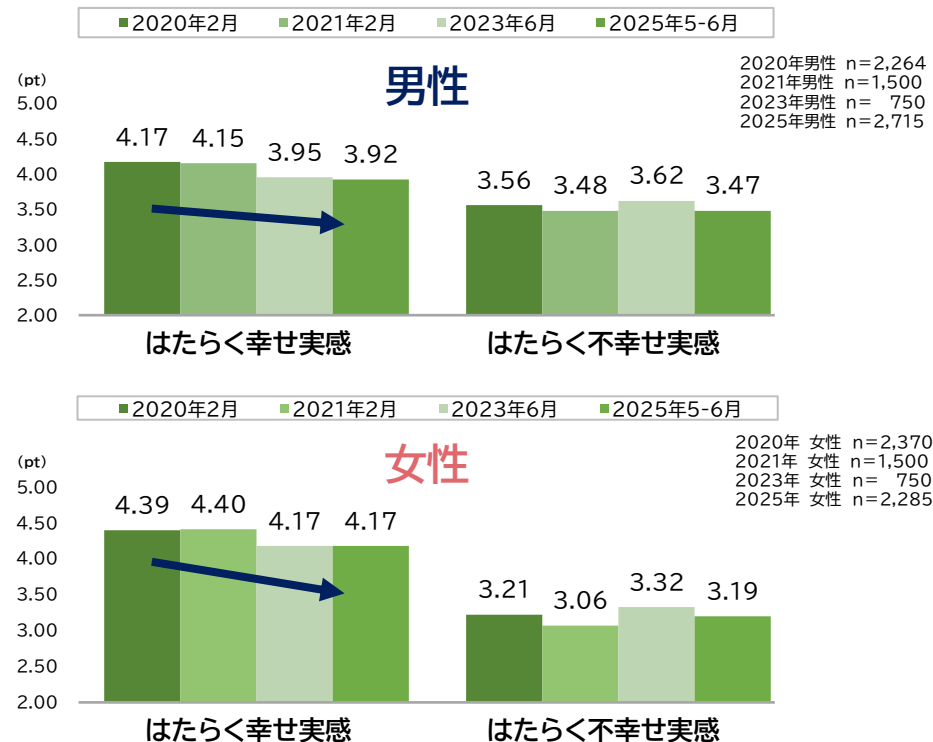
はたらく事を通じた主観的な幸福感/不幸感について、実感尺度(5項目)*¹を用いて経年比較を行った。2025年(5-6月)の幸せ実感4.03ptは、2021年(2月)の4.28ptと比較して若干低下し、不幸せ実感ほぼ横ばいだった。性別では、女性が一貫して幸せ実感が高く、不幸せ実感が低い傾向が見られた。また、男女ともに幸せ実感の低下は、労働活力(ワーク・エンゲイジメント)の低下を予測するため*²、日本の労働情勢を示す主観指標として継続的に注視していきたい。

*¹はたらく幸せ/不幸せ実感尺度(p.53参照) *²はたらく幸せ実感、ワーク・エンゲイジメントの先行要因(パーソル総合研究所×慶應義塾大学「はたらく人の幸せに関する調査」より)

はたらく人の幸せ/不幸せ実感の経年変化(全体傾向)



はたらく人の幸せ/不幸せ実感の経年変化(性別)



・2020年: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」より
・2021年: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【続報版】」より
・2023年:パーソル総合研究所「はたらく幸せの7因子尺度 短縮版開発調査(データ未公開)」より

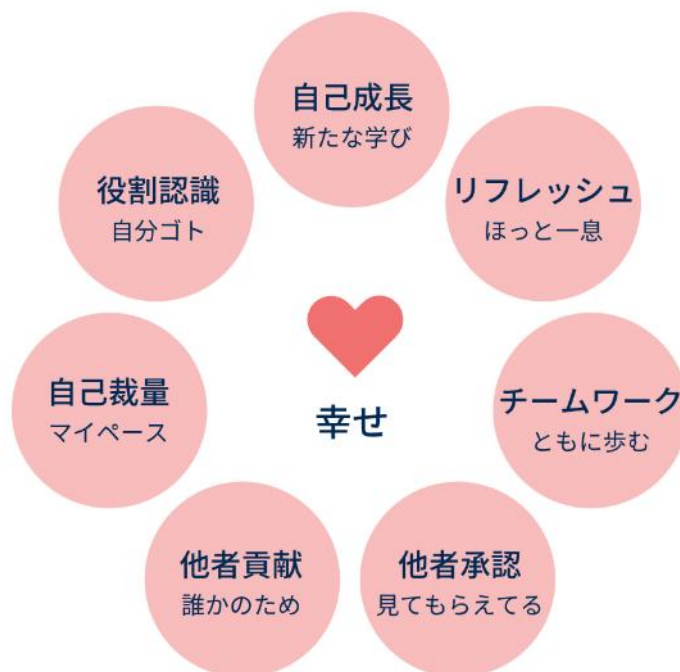
前提資料

はたらく人のウェルビーイングへの影響因子

就業者の「はたらく幸せ実感／不幸せ実感」は、その要因となる「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)」によって説明することができる。

7つの因子の状態を良好に保つことによって、職業生活Well-beingを高めることができる。

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》

前提資料

はたらく人のウェルビーイングへの影響因子

はたらく事を通じて幸福感や不幸感を感じる要因は、それぞれ7つの因子で構成され以下のように定義している。

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 (ハトハト)	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



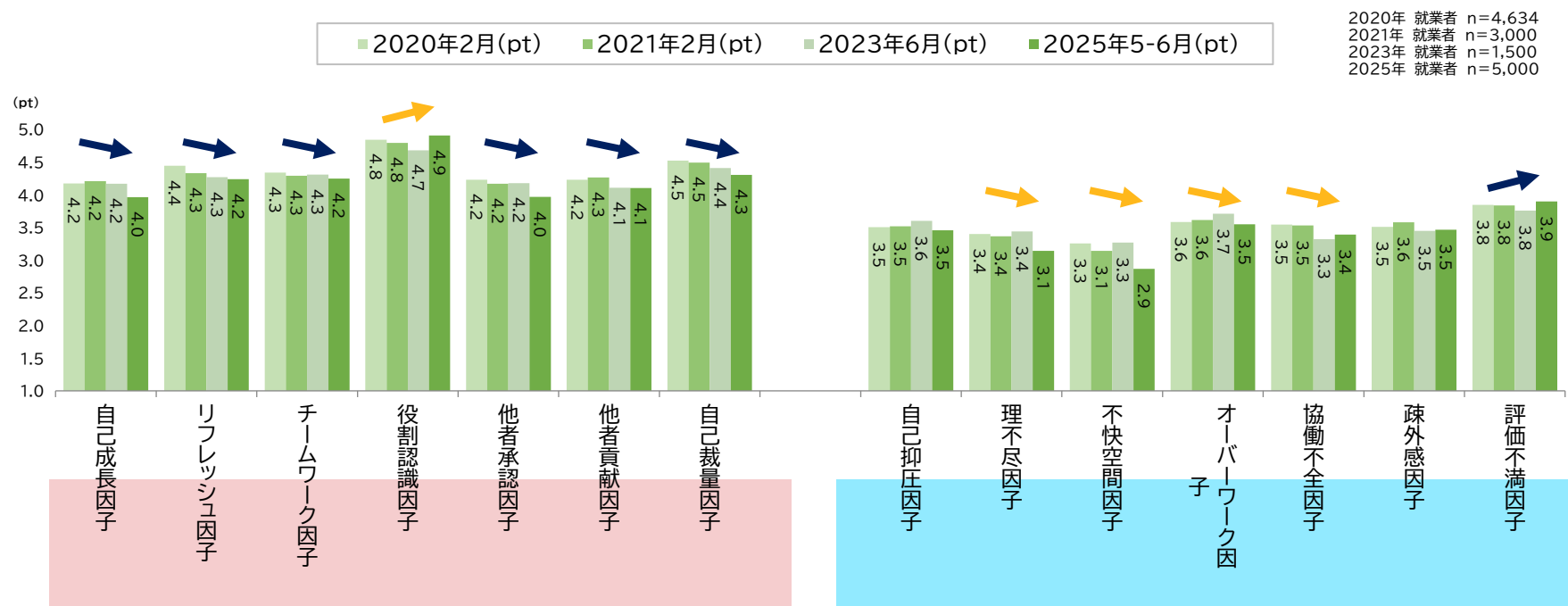
調査結果

はたらく幸せ／不幸せ因子の経年変化(2020年～2025年)

はたらく幸せ／不幸せ実感の主たる要因(説明変数)となる、7つの因子スコアについて経年比較を行った。

その結果、2020年(2月)と比較し、はたらく幸せ因子は「役割認識因子」を除いて全般的にやや低下傾向(悪化)であり、不幸せ因子は「評価不満因子」を除いて全般的に横ばいとやや低下傾向(良化)であった。はたらく幸せの各因子がほぼ低下傾向である点は、はたらく幸せ実感の低下を説明する。特に「自己成長因子」「リフレッシュ因子」「他者承認因子」「自己裁量因子」の低下傾向は注視したい。

はたらく幸せ／不幸せ因子の経年変化(2020年～2025年)



*2020年: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」より

*2021年: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(続報版)」より

*2023年:パーソル総合研究所「はたらく幸せの7因子尺度 短縮版開発調査(データ未公開)」より



パーソル 総合研究所

就業者(親)のウェルビーイングと 子どもの就労イメージ

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

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？

学生(高校生～大学院生)に対し、親のはたらく姿(働いていて幸せそうに見えるか)について印象を確認した。

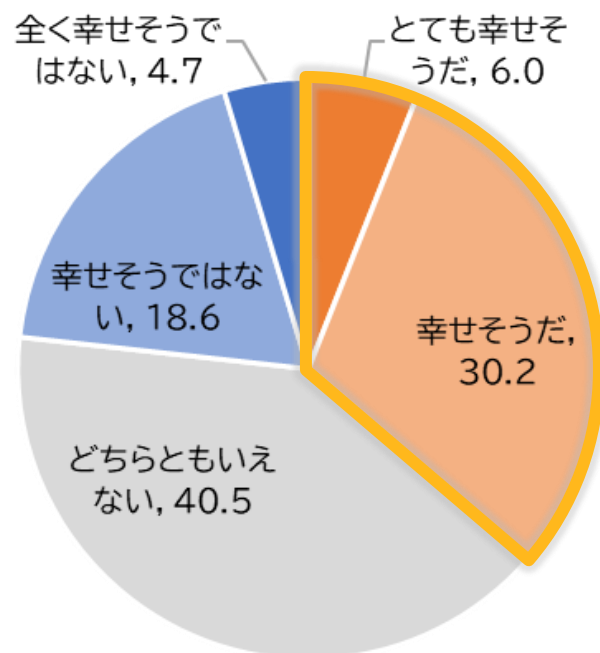
全体の36.2%は「幸せそうだ」と回答したものの、23.3%は「幸せそうではない」と回答した。

この傾向は、就業者自身が感じている主観的幸福感(40.8%)と近似しており、親世代の働き方や職業生活実態が、家庭生活を通じて子どもにも伝わっている可能性が示唆される。

Q. 親のはたらく姿は、幸せそうに見えるか？

(%)

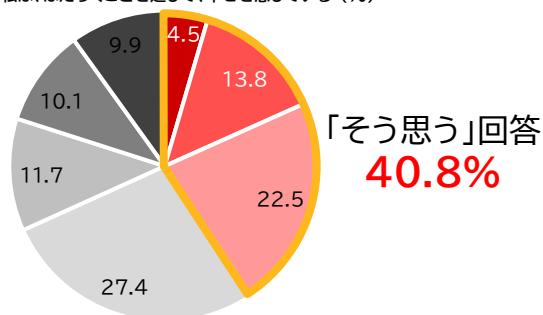
学生 n=1,041



36.2%

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

*とてもそう思う～全くそう思わない(7件法)

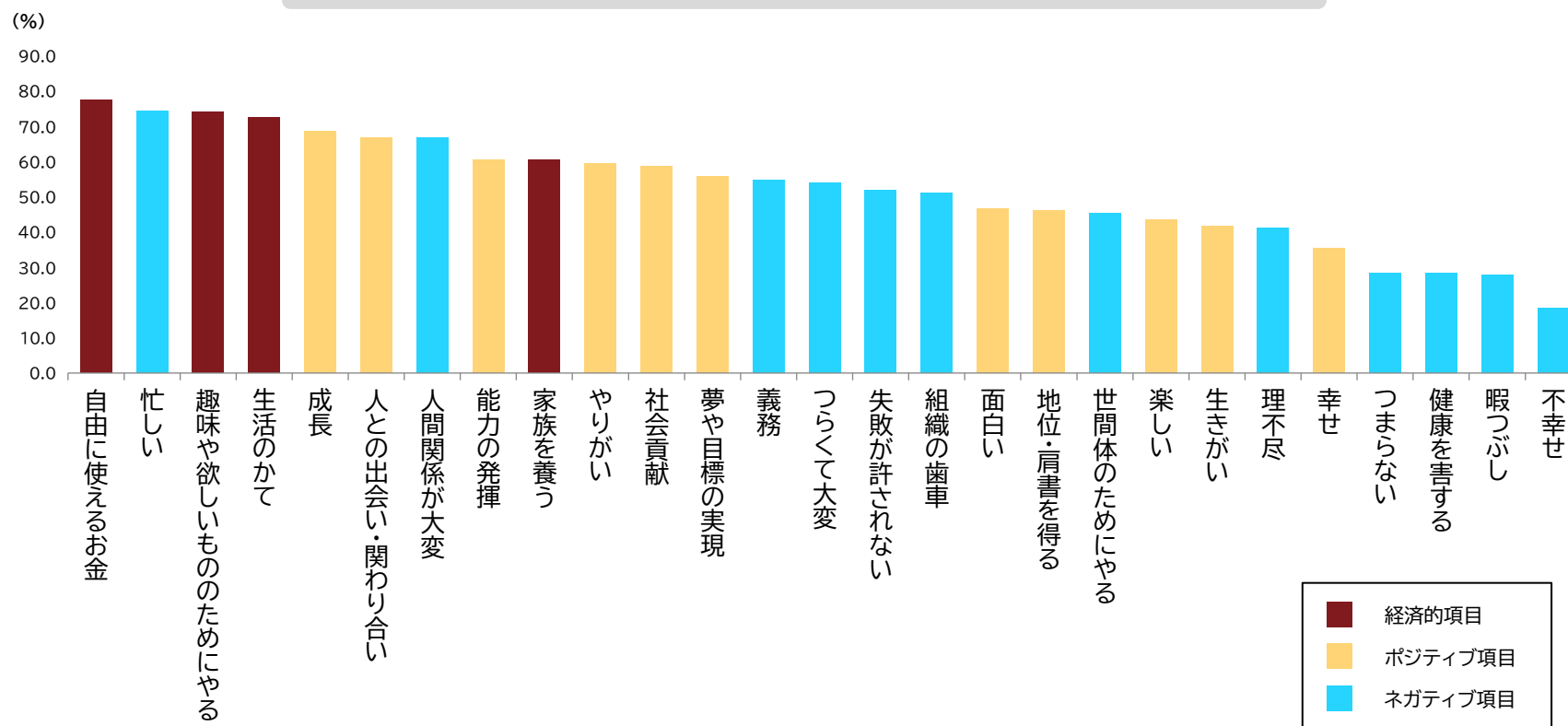
調査結果

学生が抱く「はたらく事」のイメージ

学生に対し、はたらく事に関連付けられる複数の言葉(ポジティブ/ネガティブ)を提示し、はたらく事のイメージを確認した。学生は、「自由に使えるお金」「趣味や欲しいもののため」といった経済的側面が上位となり、「忙しい」「人間関係が大変」といったネガティブな懸念も上位に上がる。また、「成長」「人との出会い」といったポジティブな期待感もあがり、経済的充足を求めるリアリズムと共に期待と不安が入り混じっていることが分る。

学生が抱く「はたらく事」のイメージ

学生 n=1,041



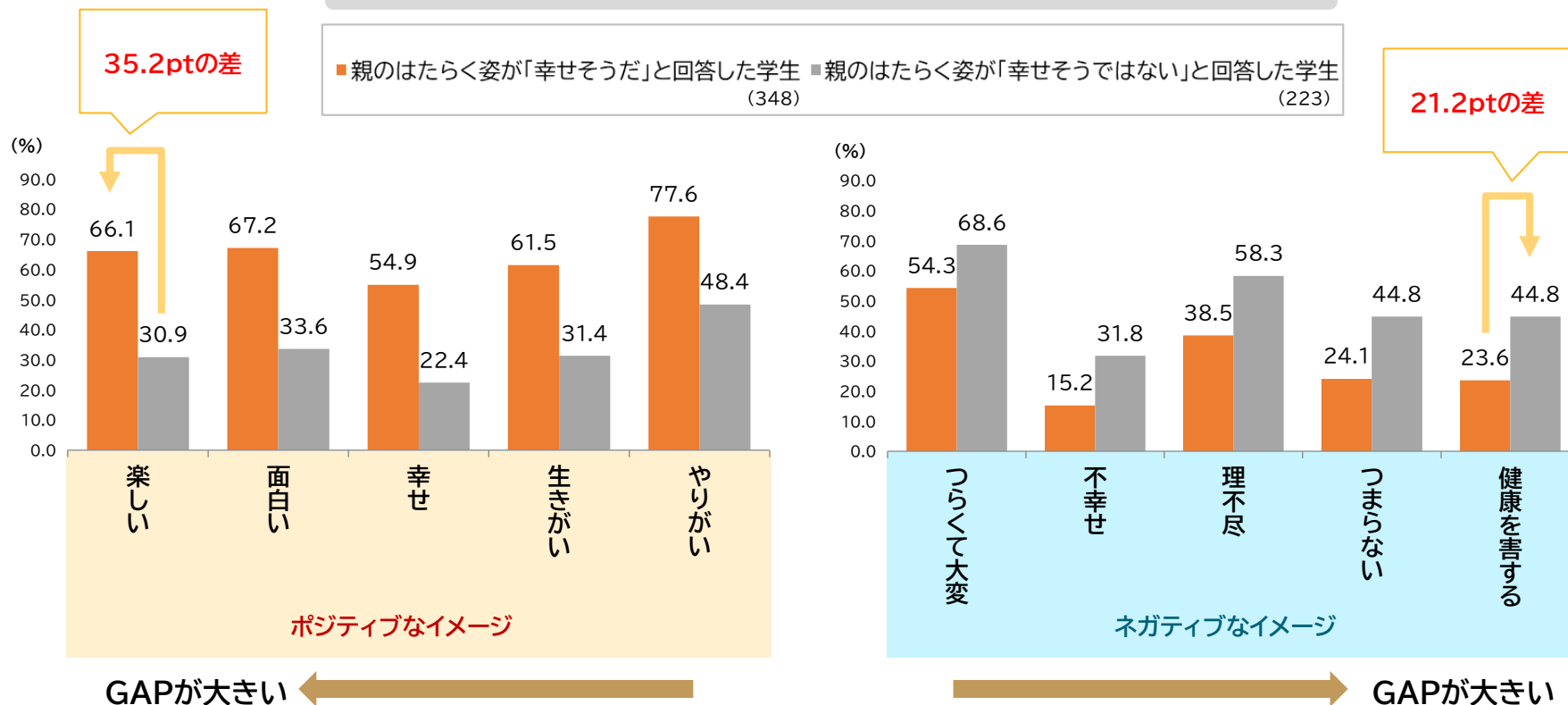
調査結果

親のはたらく姿と子どものはたらくイメージの関係

親のはたらく姿に対する子ども(学生)の印象と、学生のはたらくイメージ【ポジティブ/ネガティブ項目】との関連を分析した。結果、親が「幸せそうに見える」学生ほど、はたらく事へのポジティブなイメージを持っており、「幸せそうに見えない」学生ほどネガティブなイメージを持っていた。本分析は相関であり因果関係ではないものの、中でも「楽しい」は35.2ptの差が生じており、家庭内での親(就業者)のはたらく姿の印象が、子どもの労働観やキャリア観の形成に影響を与え得ることが示唆される。

親のはたらく姿とはたらく事とのイメージとの関係

学生 n=1,041のうち
5件法:Top2、Bottom2比較





パーソル 総合研究所

ウェルビーイング・クラフティング (より良い状態を自分でつくる)

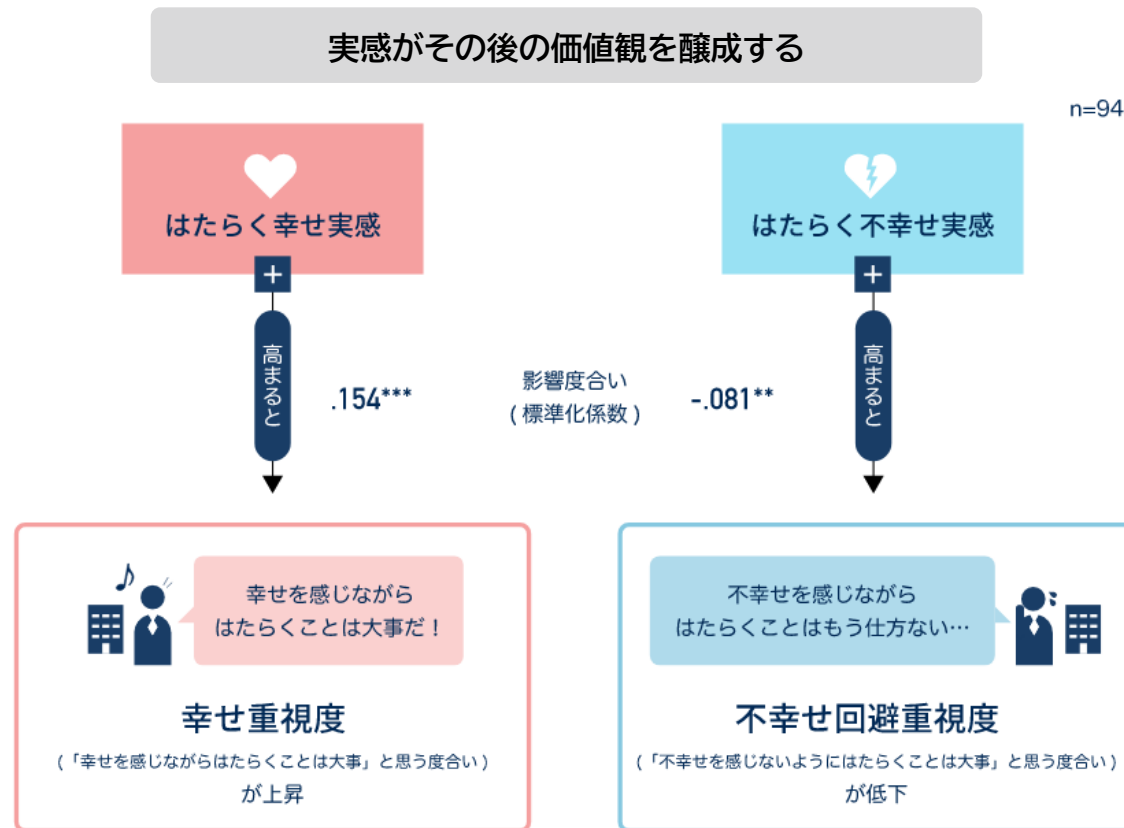
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

参考資料

ウェルビーイングは重視するから実感できるのか？

パーソル総合研究所の先行研究*1では、“はたらく事を通じて幸せを感じることを大事にする価値観を持っている人ほど、より主観的な幸福感を感じられている”との仮説について、実証的な分析(縦断調査*2)を行った。結果は、逆であり、“はたらく事を通じて主観的な幸福感を感じられることが、その後のウェルビーイングを大事にする価値観を育む”ことが確認された。

頭で考えるだけでなく、実際にはたらく事を通じて楽しみや喜びといったポジティブな感情を味わう体験こそが大事だと言える。



*1 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実証研究」(2021年5月)より転載

*2 縦断調査:同じ対象について繰り返しデータを収集することで、経時的な変化や傾向を分析することを目的とする調査。本研究では、2時点で同項目を調査し、変化を把握した。

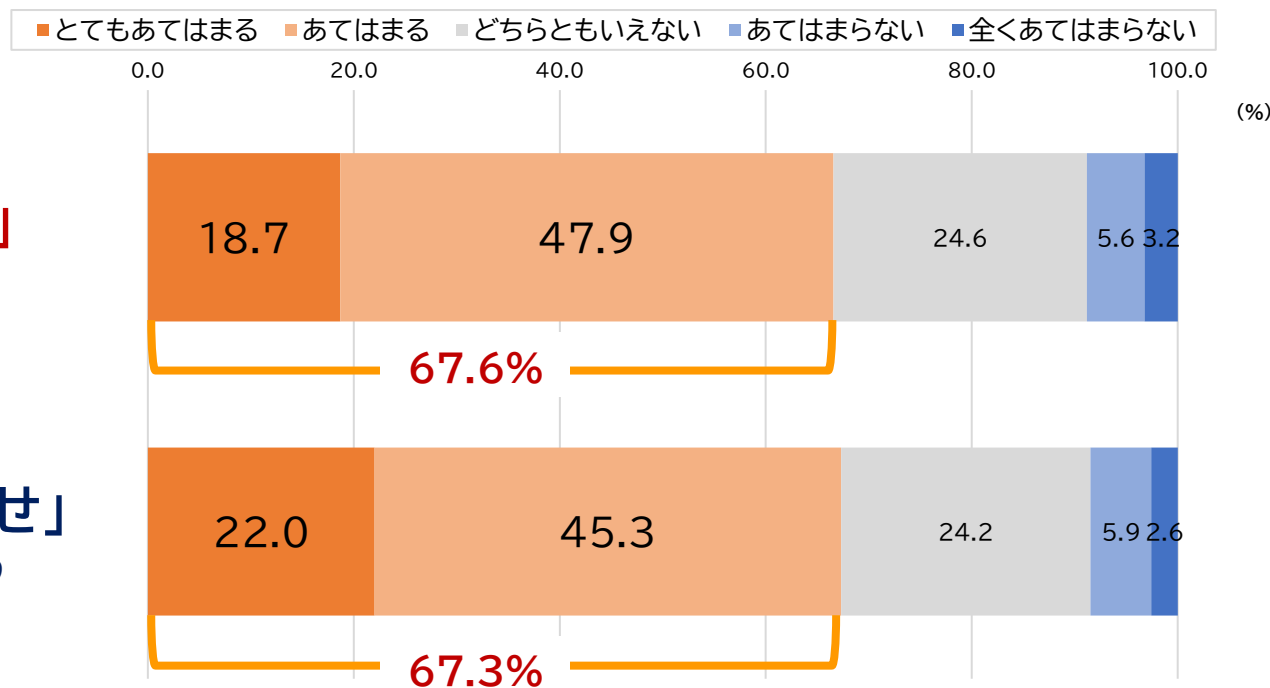
調査結果

はたらく事を通じた幸福感を大事にする人の割合

就業者に対し、はたらく事を通じて幸福感や不幸感を抱くことに対する価値観を確認した。はたらく事を通じて幸福感を感じられることは大事だと回答した割合は、67.6%であり、不幸感を覚えることをよくない事と考える割合も67.3%と同水準であった。多くの就業者が「労働」は苦役ではなく、ポジティブな感情状態をもたらすことを期待している。こうした価値観は、企業がウェルビーイングを高める施策を設計する上での重要な前提であり、かつ、組織的なウェルビーイング推進活動の効果を検証する際の運行指数ともなる。

はたらく上でのウェルビーイング価値観

就業者 n=5,000



私は、はたらく事を通じて、「幸せ」を感じる事は大事なことだと思う

私は、はたらく事を通じて、「不幸せ」を感じる事はよくないことだと思う

調査結果

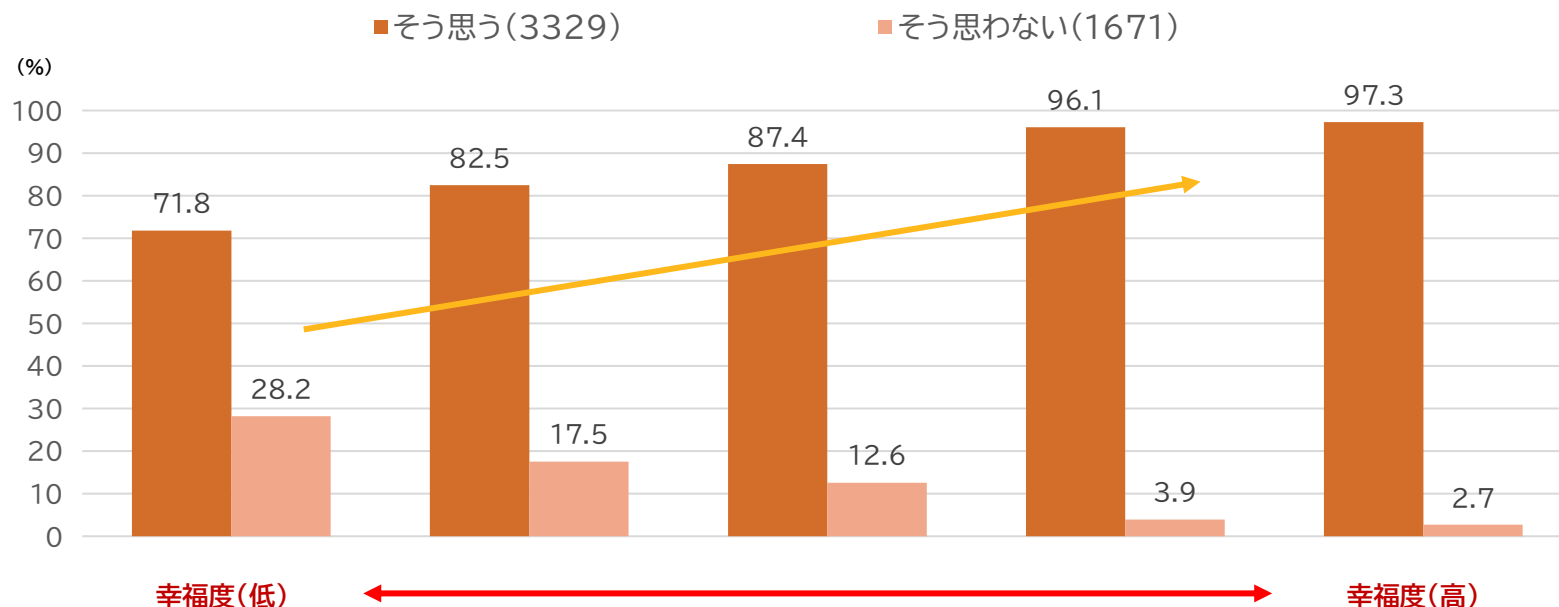
現状の幸福度とはたらく事に幸せを求める価値観の関係

就業者のはたらく幸せの実感値(幸福度)と、はたらく事を通じて幸福感や不幸感を抱くことに対する価値観の関係を確認した。現在の幸福度の高い人ほど、はたらく事を通じて幸福感を感じられることは大事だと回答した割合高く、大事ではないと回答する割合は顕著に低下する傾向が見られた。本分析は相関であり、因果関係ではないものの、現在の主観的幸福感の度合いが働く上での価値観への影響を示唆する結果と考えられ、パーソル総合研究所の先行研究(P.29)とも整合する。

現状の幸福度×はたらく上でのウェルビーイング価値観

就業者 n=5,000

Q. 私は、はたらくことを通して、幸せを感じることは大事なことだと思う



*幸福度:「Q.私は、はたらく事を通じて幸せを感じている」の回答を5段階評価して高～低群を比較

調査結果

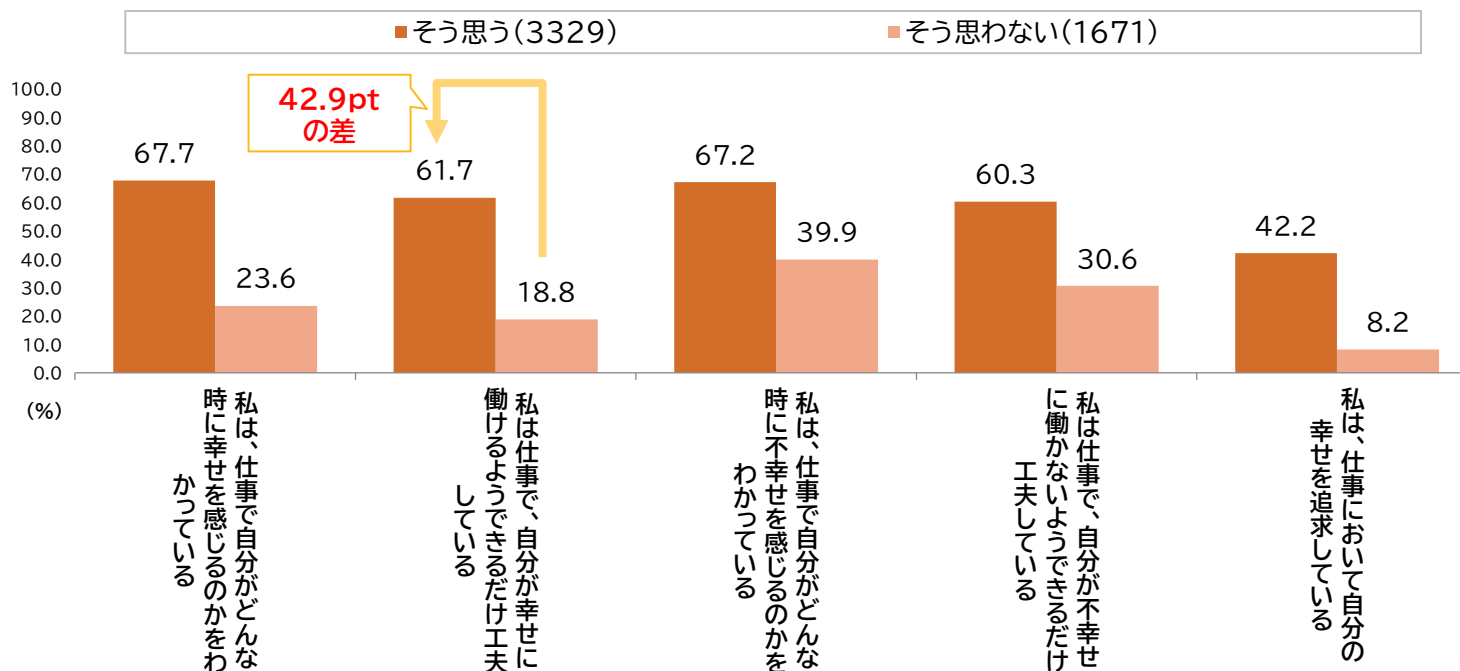
価値観とウェルビーイング理解、追求姿勢の関係

はたらく事を通して幸せを感じる事は大事なことだという価値観を抱く就業者は、自身の職業生活をより良くするためにどれほど考え(自己理解し)、よりよい状態を追求する行動を心がけているのか(志向と実践)を確認した。

ウェルビーイングを大事にしている就業者ほど、自分のウェルビーイングの要因(どのようなことに幸せ/不幸せを感じるのか)を理解しており、日頃の職業生活において意識的に工夫をしている。

はたらく上でのウェルビーイング価値観と追求姿勢(志向と実践)

Q. 私は、はたらくことを通して、幸せを感じることは大事なことだと思う



*数値は、各設問回答のTOP2割合の比較

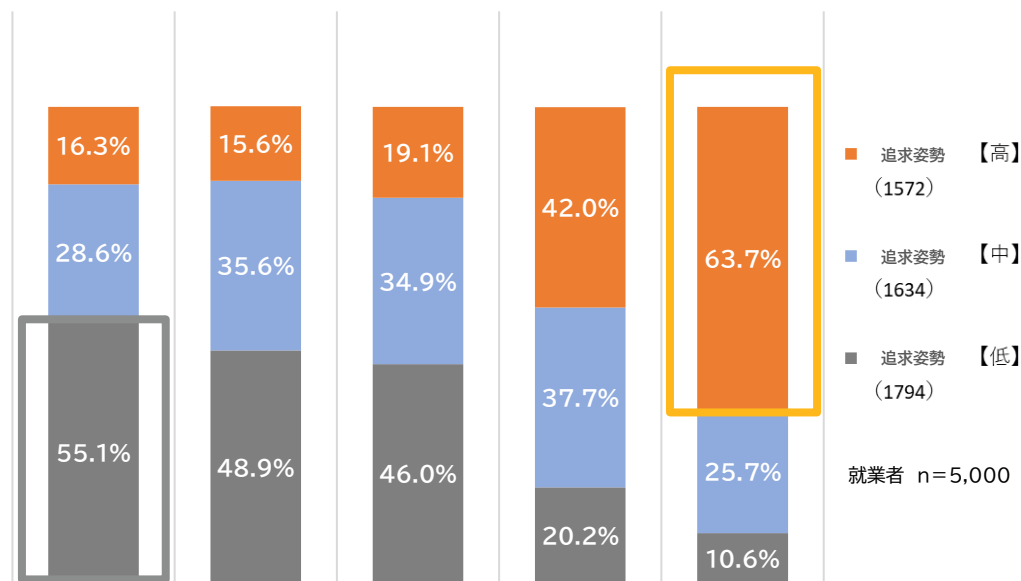
調査結果

ウェルビーイングの実感と追求姿勢の関係

本調査では、ウェルビーイングであることを求め能動的に行動することを「ウェルビーイング・クラフティング」と称することとする。
はたらく事を通じて主観的な幸福感/不幸感を感じている事と追求姿勢(クラフティング*¹)との関係を確認したところ、主観的な幸福感の高い人ほどウェルビーイングを追求する志向を持ち、工夫するなど実践している傾向が確認された。本分析は因果を断定するものではないが、幸せを感じず、不幸せを感じている社員は“あきらめ”や“無関心”に陥るリスクがあり、能動的な変革行動が期待しにくい。

はたらく幸せ実感とウェルビーイング追求姿勢*²

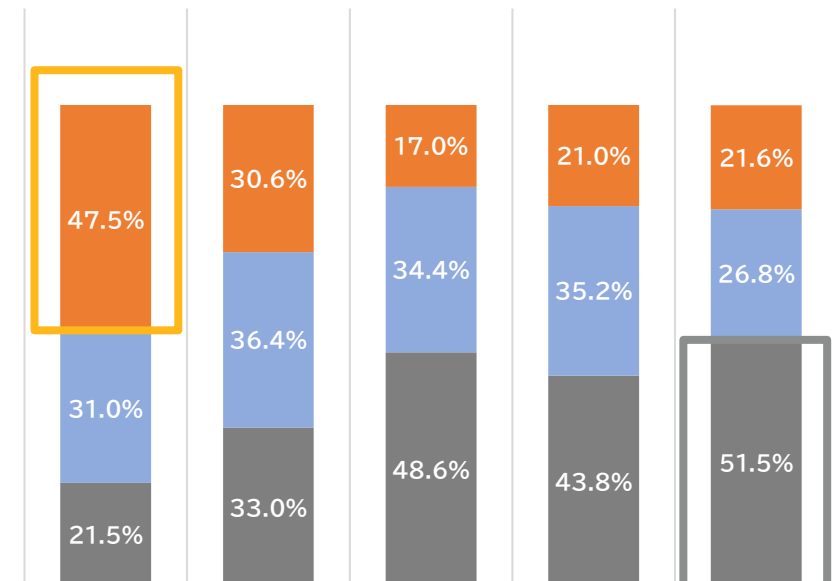
Q. 私は、はたらく事を通じて幸せを感じている



そう思わない ← → そう思う

はたらく不幸せ実感とウェルビーイング追求姿勢*²

Q. 私は、はたらく事を通じて不幸せを感じている



そう思わない ← → そう思う

*¹ クラフティング：自ら工夫して職務や関係性を変えようとする能動的態度・行動
*² ウェルビーイング追求姿勢：P.53 ウェルビーイング追求姿勢の設問(5項目の合成変数)

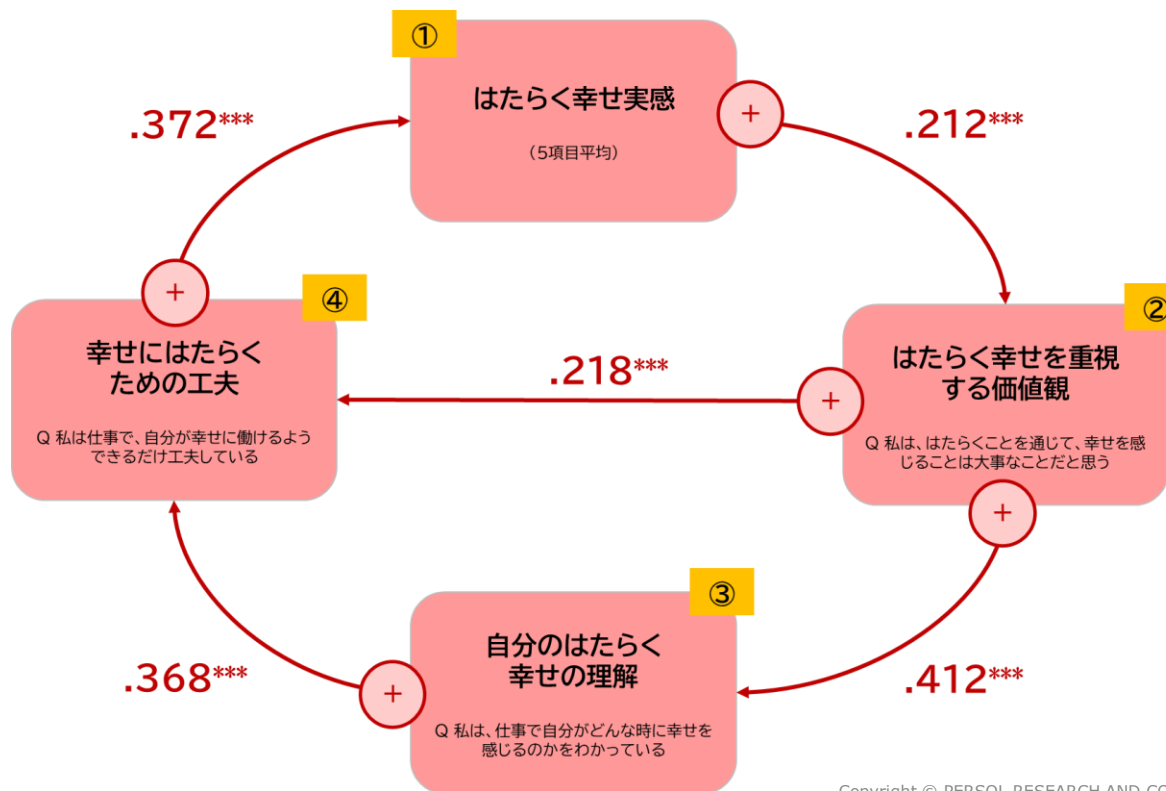
調査結果

ウェルビーイング・クラフティングの循環モデル(SEM)

職業生活におけるウェルビーイング・クラフティングを促進するメカニズムを検証した。結果、図のように、①直近の「はたらく幸せ実感」を起点として、②「はたらく幸せを重視する価値観」が醸成され、③「自分のはたらく幸せの理解」が深まる。価値観醸成、幸せの源泉の理解が深まることで④幸せにはたらくための工夫が促進され、その結果更なる①「はたらく幸せ実感」が獲得される。すなわち、持続的な職業生活ウェルビーイングの実現には、日常の仕事の中で実際にはたらく幸せを実感することが重要となる。

ウェルビーイング・クラフティングの循環モデル

就業者 n=5,000



モデル適合度
GFI=.984
AGFI=.836
CFI=.960
SRMR=.0428
RMSEA=.184
※RMSEAが不適合だが、自由度=1と小さいことが影響していると考えられる。
[RMSEA Problems](#)
※図中の値は、標準化係数



パーソル 総合研究所

フォーカシング・イリュージョン

（自分にとっての幸せの源泉とは？）

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

前提資料

フォーカシング・イリュージョンとは何か

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。

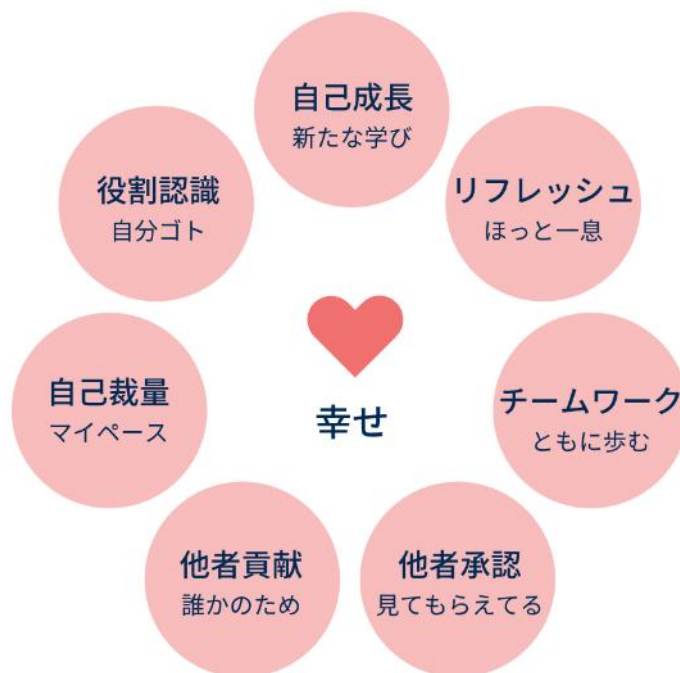
再掲

はたらく人のウェルビーイングへの影響因子

就業者の「はたらく幸せ実感／不幸せ実感」は、その要因となる「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)」によって説明することができる。

7つの因子の状態を良好に保つことによって、職業生活Well-beingを高めることができる。

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/>

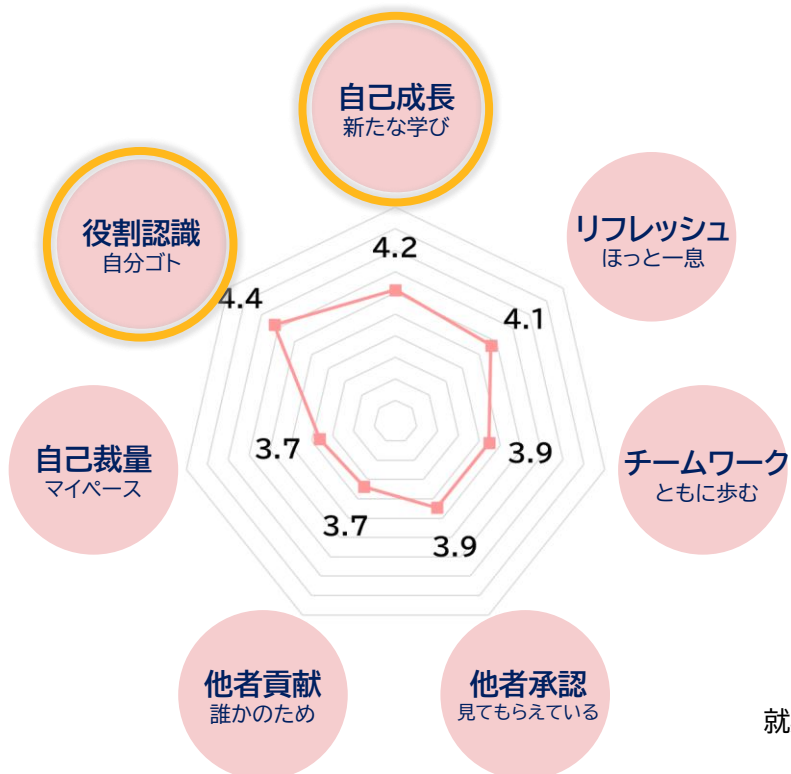
※「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」では、無償で診断ができます。《QRコード参照》

調査結果

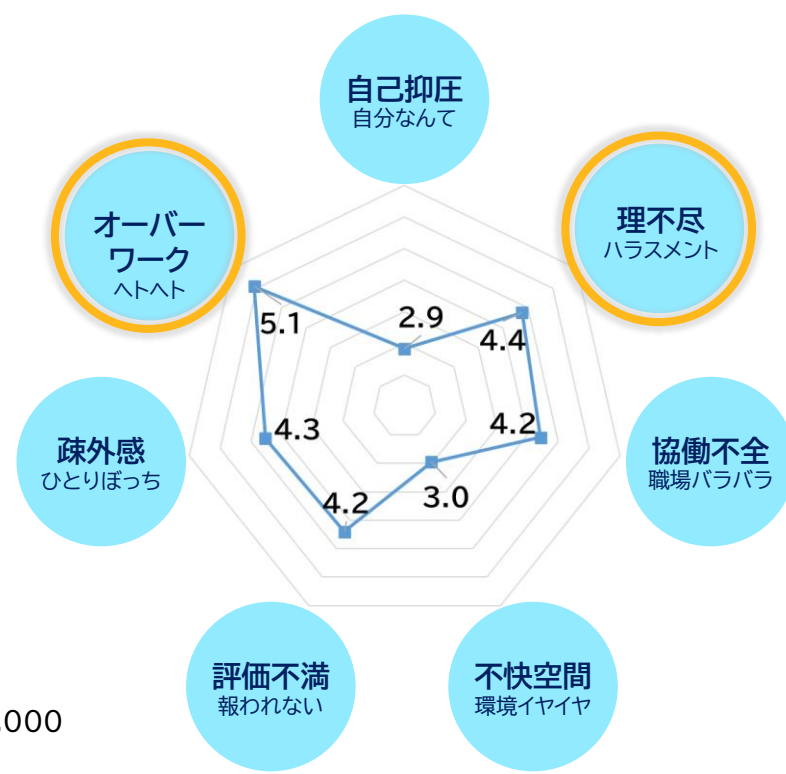
重要視されるウェルビーイング因子【順位】

単一の要因に焦点が当たると重要性を過大視しやすい（フォーカシング・イリュージョン）、はたらく幸せ/不幸せの7因子の重視度を順位づけして確認した。その結果、幸せ因子では「役割認識因子」や「自己成長因子」が上位となり、不幸せ因子では「オーバーワーク因子」や「理不尽因子」が上位にあがった。これらは、就業者全般としてWBへの影響が大きいと認識されやすい因子である。自身で重要視する因子を考える際や組織内におけるWB推進施策の優先検討領域を見極める際の参考としていただきたい。

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】

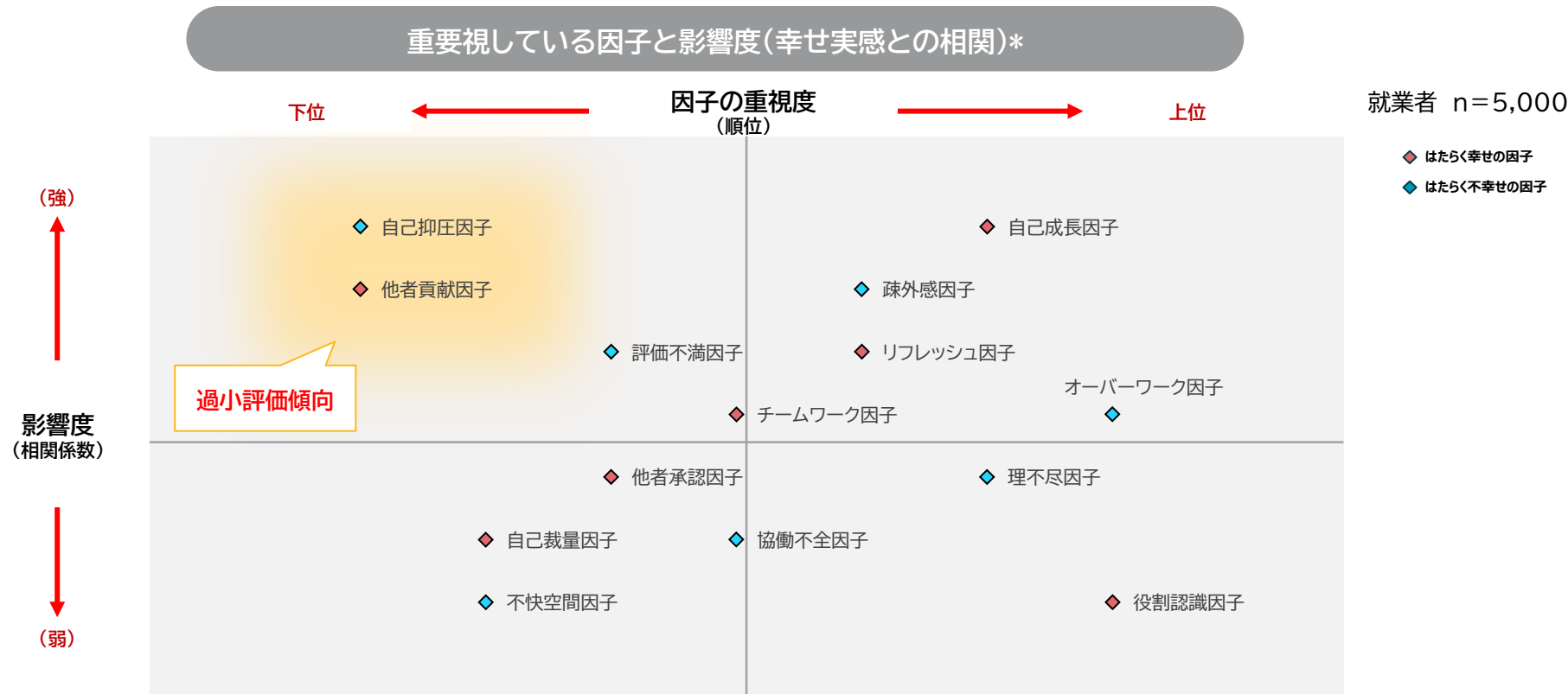


就業者 n=5,000

調査結果

ウェルビーイング因子の重視度と影響度

就業者の全体的な傾向を把握するため、重視している因子の順位とはたらく幸せ実感への影響度で分布を確認した。重視度では「オーバーワーク因子」「役割認識因子」「自己成長因子」「理不尽因子」が上位にあがるが、はたらく幸せ実感との影響度(相関)の強さから「自己抑圧因子」や「他者貢献因子」なども無視できない。因子によっては過大評価するものもあれば過小評価してしまうものもある。特定の因子に過度に意識を向けることなく、それぞれの因子はいずれも職業生活WBに影響するため目を向けて頂きたい。



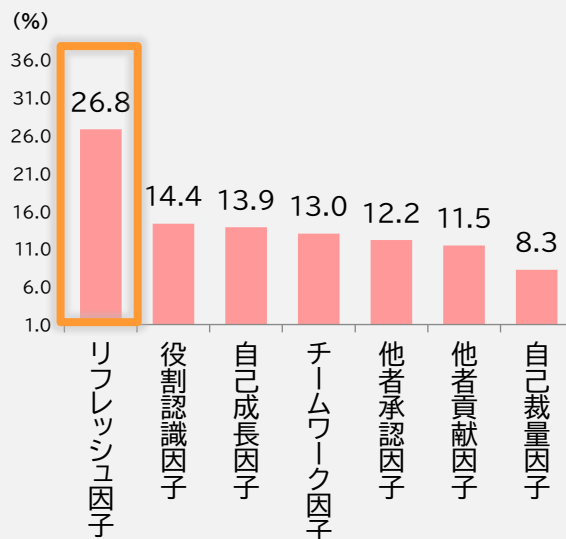
調査結果

リフレッシュ因子重視層に見られる視野の偏り

各因子の重視度を順位で聞いた。就業者全体でおしなべて見ると「リフレッシュ因子」は3位だが、1位に挙げる人は最も多い。リフレッシュ因子重視(1位)の人が次に重視するのは「オーバーワーク因子」であり、それ以外の因子は全体平均よりも低く位置づけられた。リフレッシュ因子は重要だが、フォーカシング・イリュージョンが生じている可能性がある。日々、仕事に追い立てられないよう段取りし、低く見積もりがちな他者への貢献や自己成長(学びや挑戦を通じて自身の好奇心を満たすこと)などにも目を向けて頂きたい。

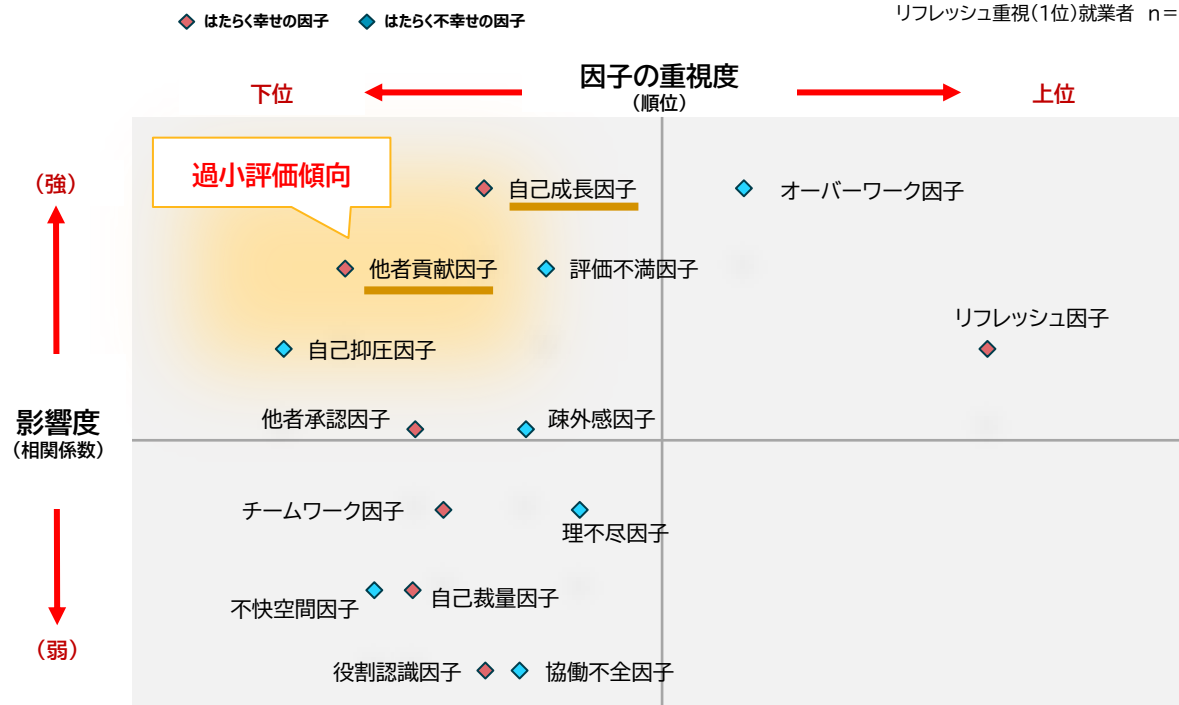
重要視している因子<1位>

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

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



パーソル 総合研究所

ウェルビーイング・トランジション*

(ウェルビーイングの要因は変化する)

*ウェルビーイング・トランジション(well-being transition):
自分のウェルビーイングに影響する要因が、時間共に変化的こと

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

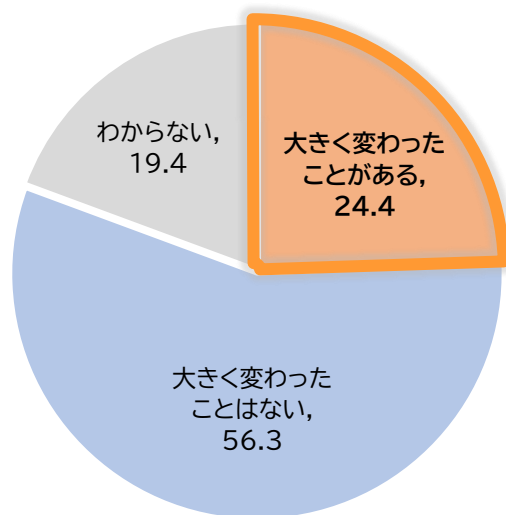
調査結果

はたらく幸せの要因が変化した経験の有無

就業者に対し、これまでの職業生活において幸せを感じる事柄(要因)の変化を自覚したことがあるかを尋ねた。その結果、「大きく変わったことがある」と答えた人は24.4%、「変わったことはない」は56.3%であった。性別では大きな差は見られなかった一方で、年代別では30代以上で「変化した」と答える割合が増加する傾向が見られた。ライフステージの移行や経験の蓄積により、ウェルビーイング・トランジション(主観的ウェルビーイングの規定因の変化)が生じる可能性がある。

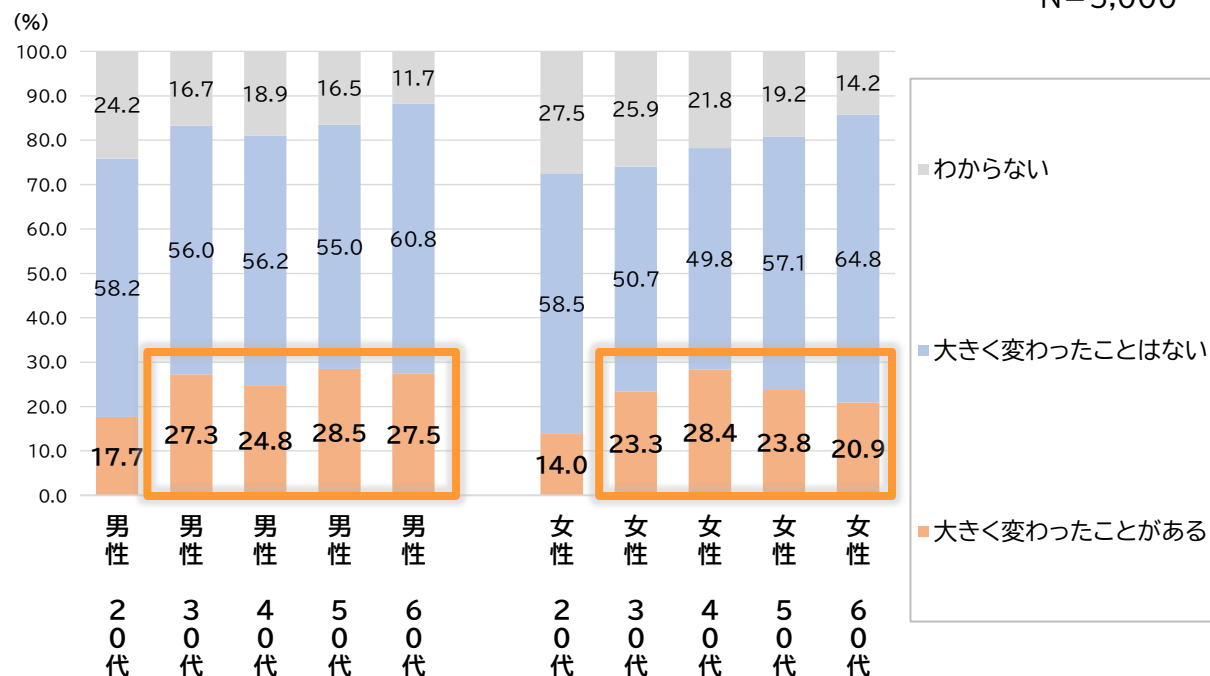
ウェルビーイングの要因の変化の有無

(%) N=5,000



ウェルビーイングの要因の変化の有無【性・年代別】

N=5,000



調査結果

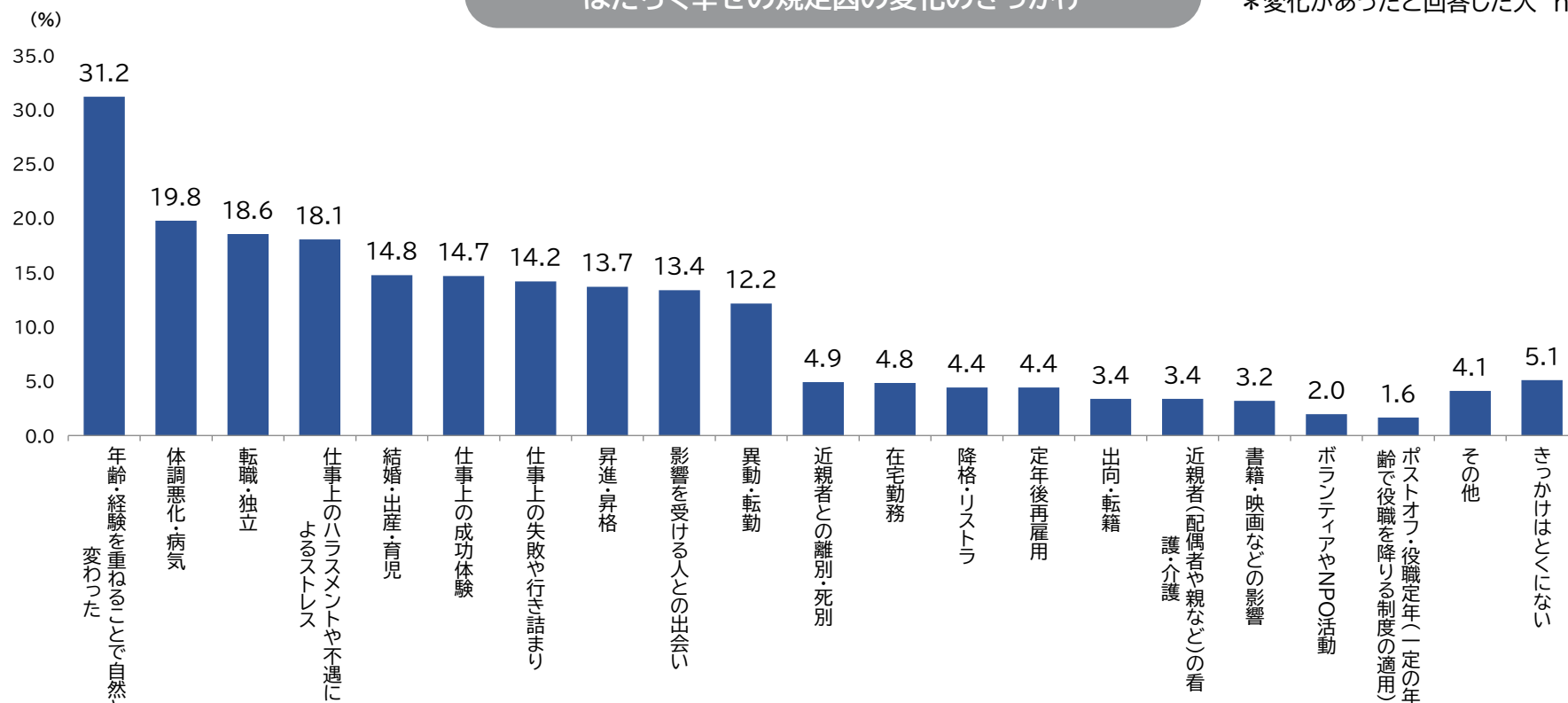
はたらく幸せの要因が変化するきっかけ

就業者がはたらく事を通じて幸せに感じる要因(規定因)が変化したきっかけについて確認した。結果、「体調悪化・病気」「転職・独立」「ハラスメント等ストレス」「結婚・出産・育児」「仕事上の失敗・行き詰まり」などの人生上の出来事が上位にあがった。

もっとも多かったのは「年齢・経験を重ねることで自然と変わった」(31.2%)であったが、これは、特定の体験に限らず、様々な体験の蓄積が複合的に影響しているものと考えられる。

はたらく幸せの規定因の変化のきっかけ

*変化があったと回答した人 n=1,218



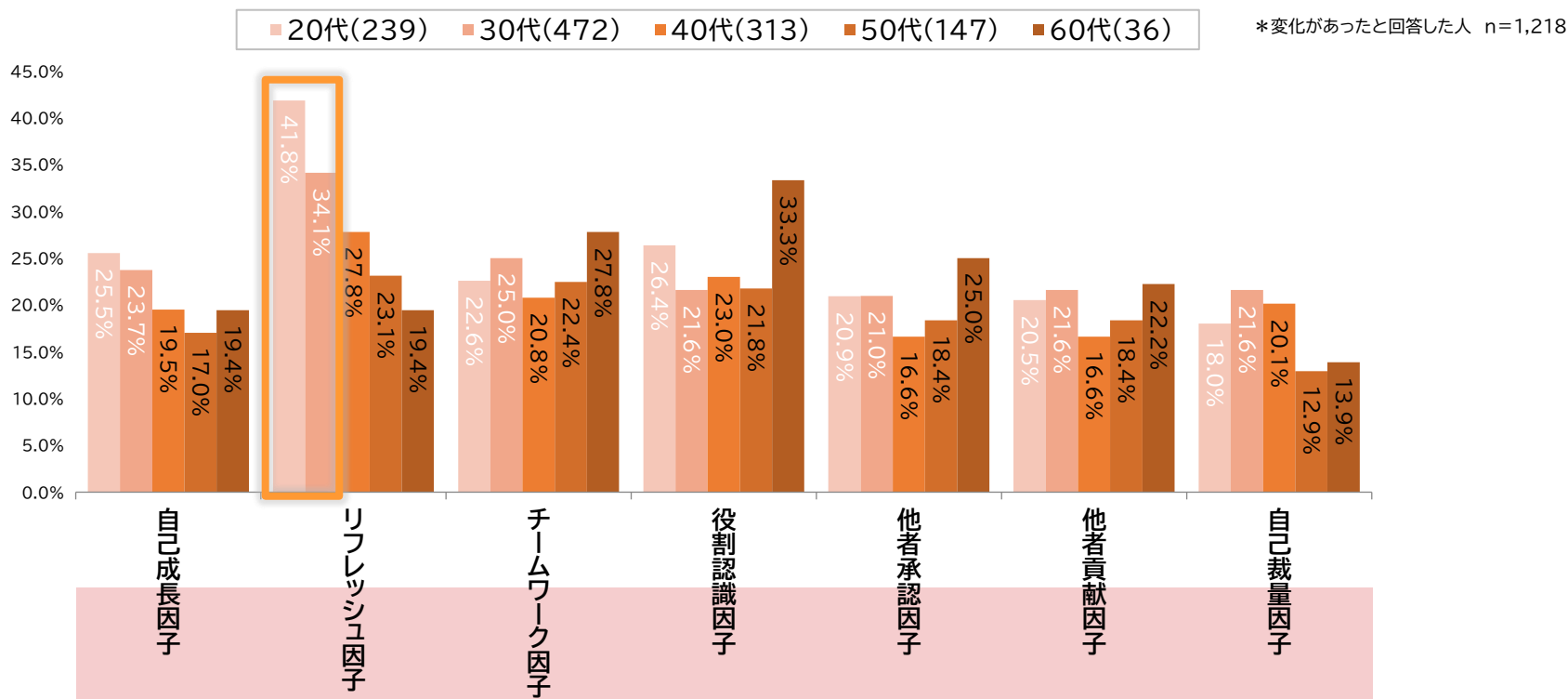
調査結果

はたらく幸せの要因の変化（年代別）

はたらく事を通じて、何歳頃に、「はたらく幸せの7因子」のうちどの因子を幸せだと感じやすくなったかを尋ねた。

その結果、20代・30代で「リフレッシュ因子」をあげる割合が顕著に多く、次いで「自己成長因子」や「役割認識因子」「チームワーク因子」があがった。60代では、「役割認識因子」「チームワーク因子」「他者承認因子」といった集団への所属と貢献をあげる傾向が確認された。

はたらく事を通じて幸せだと感じやすくなったこと【年代別】



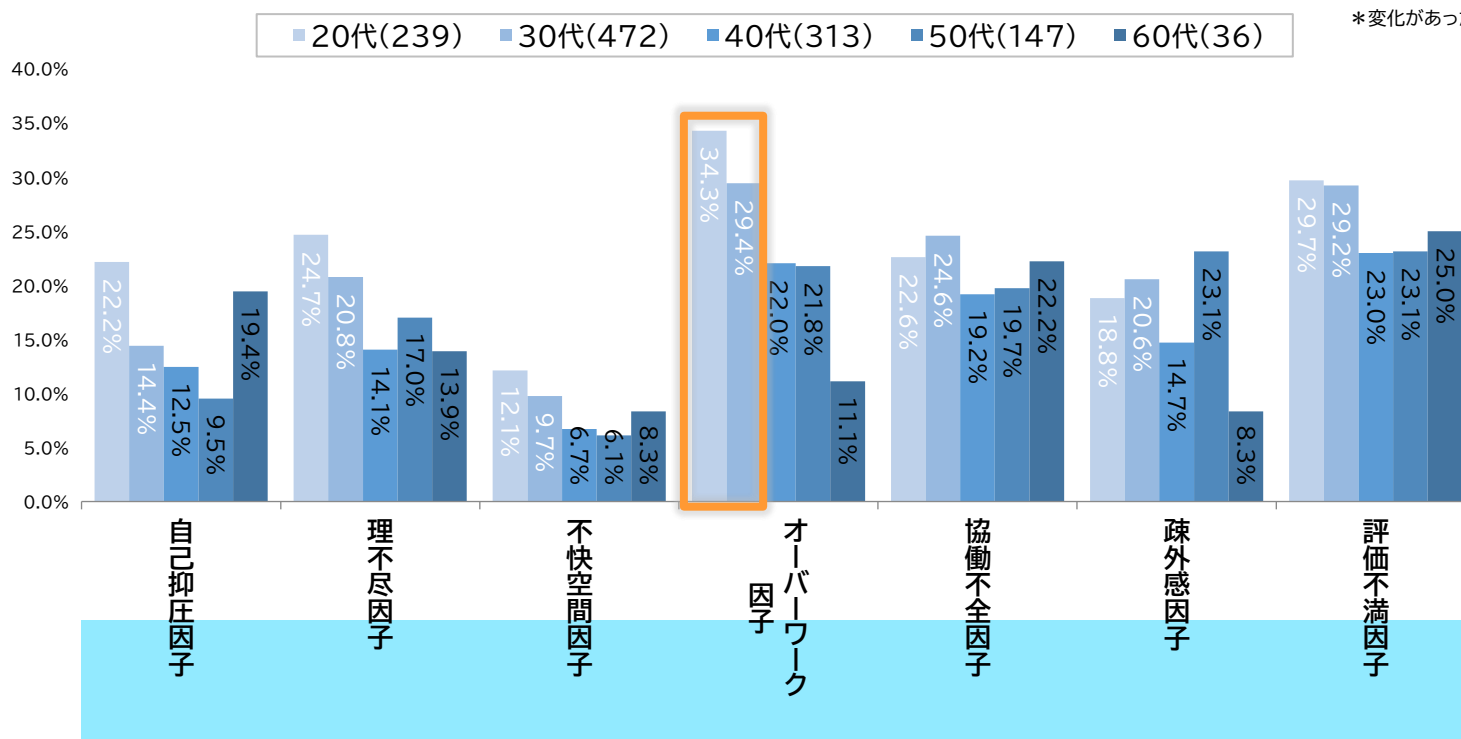
調査結果

はたらく不幸せの要因の変化（年代別）

はたらく事を通じて、何歳頃に、「はたらく不幸せの7因子」のうちどの因子を不幸せだと感じやすくなったかを尋ねた。

その結果、20代・30代では「オーバーワーク因子」をあげる割合が多く、次いで「評価不満因子」や「理不尽因子」などがあがった。「評価不満因子」は40代以降でも上位にあがり加齢による変動がすくない。50代では「疎外感因子」も同列で上位にあがる。60代は、「評価不満因子」や「自己抑圧因子」といった能力を発揮する機会や評価への納得感がないことの影響が強まる傾向が示唆される。

はたらく事を通じて不幸せだと感じやすくなったこと【年代別】

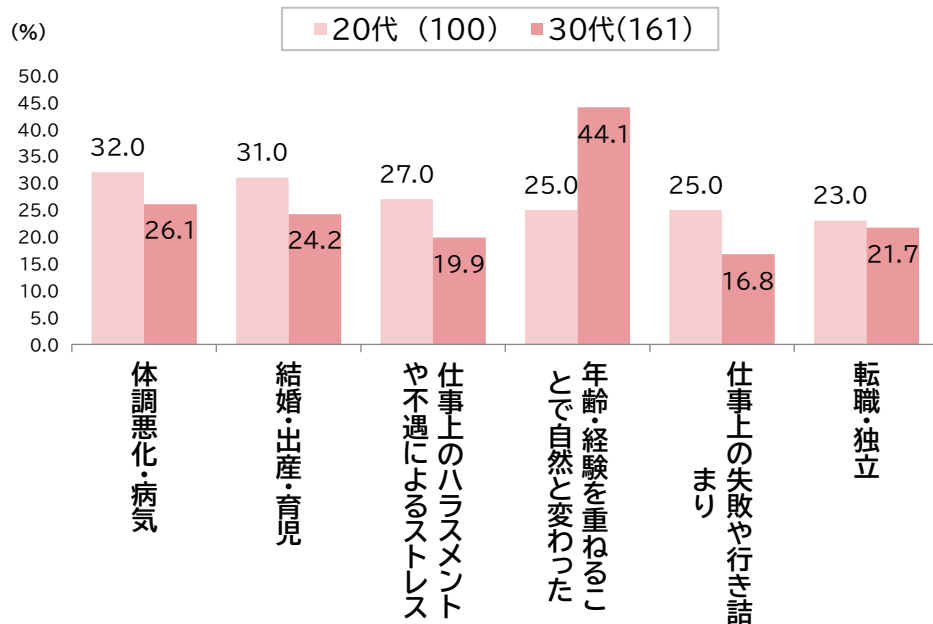


調査結果

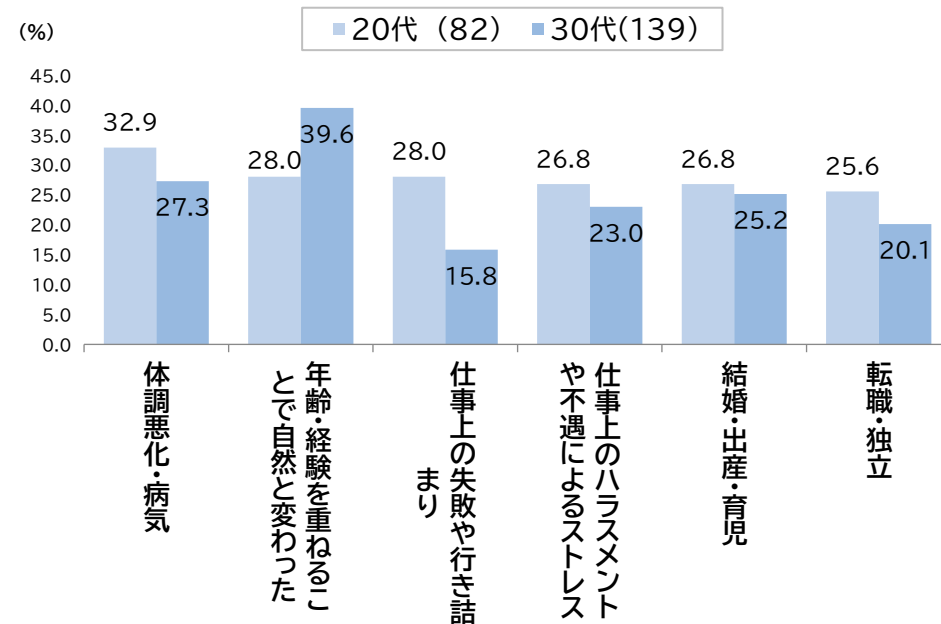
若年層がリフレッシュ、オーバーワーク重視になるきっかけ

若年層が、「リフレッシュ因子(心身の回復や休息)」や「オーバーワーク因子(過重労働負荷)」を強く意識する背景を探るため、幸せ/不幸せだと感じやすくなったきっかけを尋ねた。結果、リフレッシュ因子を幸せだと感じやすくなった主なきっかけは、「体調悪化」や「結婚・出産・育児」であり、特に20代では「ハラスメントやストレス」との回答も見られた。一方で、オーバーワーク因子を不幸せだと感じやすくなった主なきっかけは、「体調悪化」が最も多く、加えて「仕事上の失敗や行き詰まり」、「ハラスメント・ストレス」などの経験もあった。これらの結果から、若年層がリフレッシュやオーバーワークといった要因に関心を寄せるのは、単なる職務回避的な志向にとどまらず、自身の健康や職場体験に根差した現実的な適応行動と捉えることもできそうだ。

リフレッシュ因子を幸せだと感じやすくなったきっかけ



オーバーワーク因子を不幸せだと感じやすくなったきっかけ



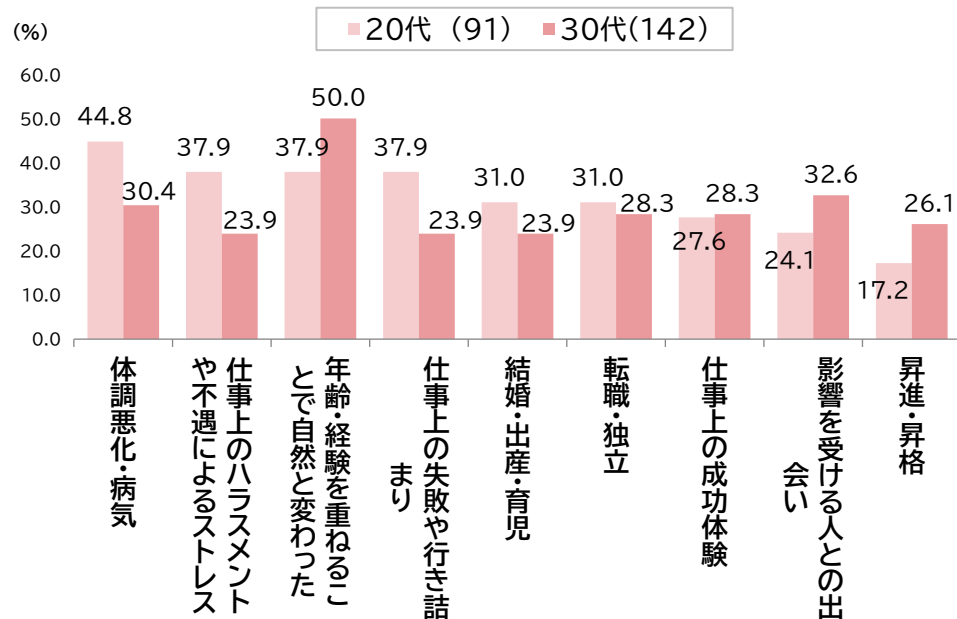
調査結果

若年層が自己成長、他者貢献を幸せと感じるきっかけ

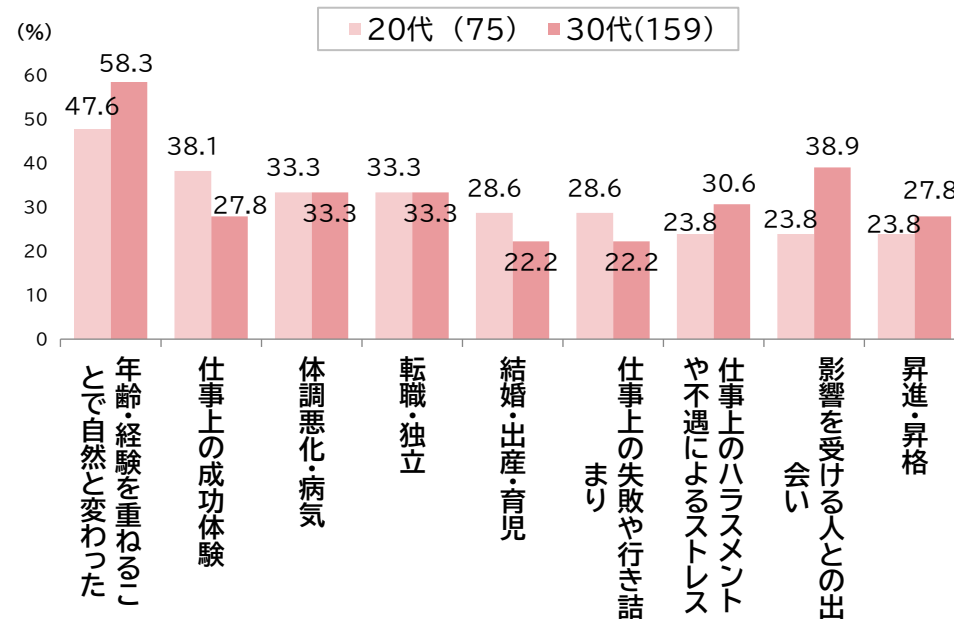
リフレッシュ因子を最重視する人が過小評価しがちで、かつ、はたらく幸せ実感との関係が相対的に強い「自己成長因子」「他者貢献因子」について、若年層の就業者が関心を向けるための鍵を探った。20代は逆境経験や健康、30代は役割/承認・人との出会いをきっかけとして自己成長因子や他者貢献因子を幸せだと感じやすくなったと回答する割合が多かった。

これらのきっかけは、事後的な意味づけ(リフレクション)と親和性が高い。よって、体験の振り返り/役割付与/承認/人的交流機会の設定→キャリアの再編集機会は、リフレッシュ因子偏重から成長や貢献といった喜びに関心を向ける鍵となり得る。なお、価値観の醸成(喜びの体感→希求)には一定の経験と時間を要する。

自己成長因子を幸せだと感じやすくなったきっかけ



他者貢献因子を幸せだと感じやすくなったきっかけ





パーソル 総合研究所

Appendix.

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

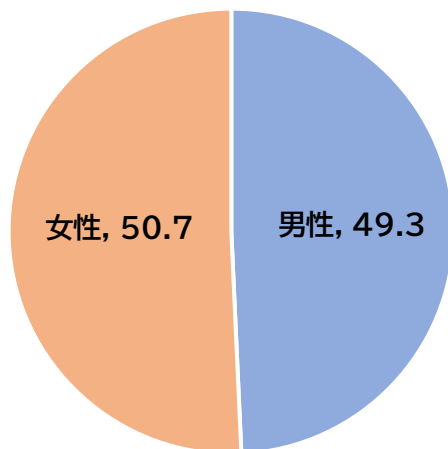
サンプル属性

学生サンプル 属性

学生 n=1,041

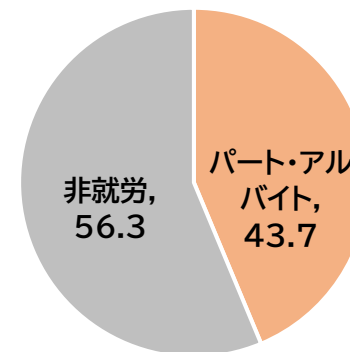
性別

(%)



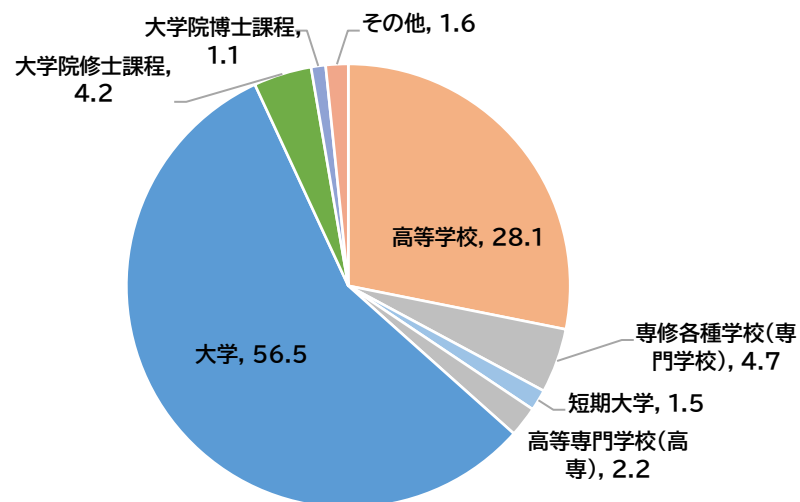
就労経験

(%)



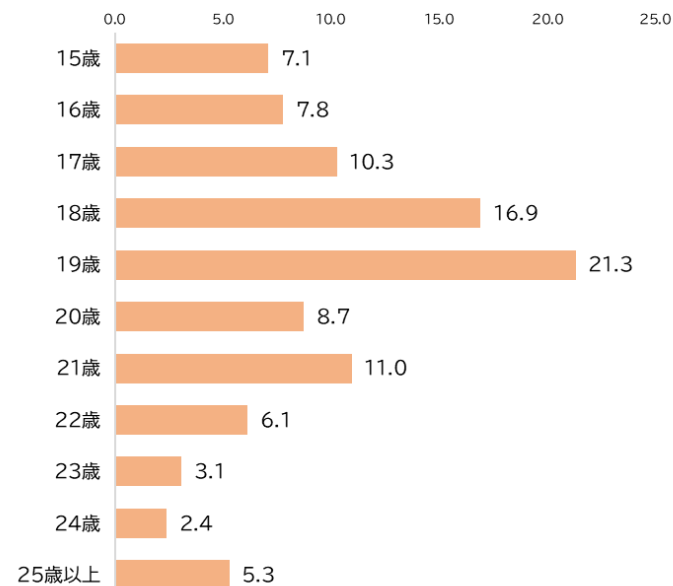
学籍割合

(%)



年齢構成

(%)



サンプル 属性

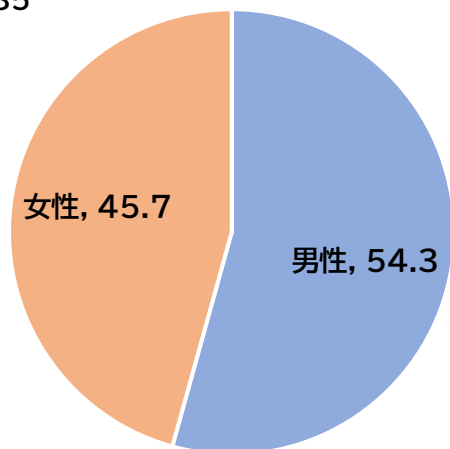
就業者サンプル 属性(1/3)

2005年 5,000名

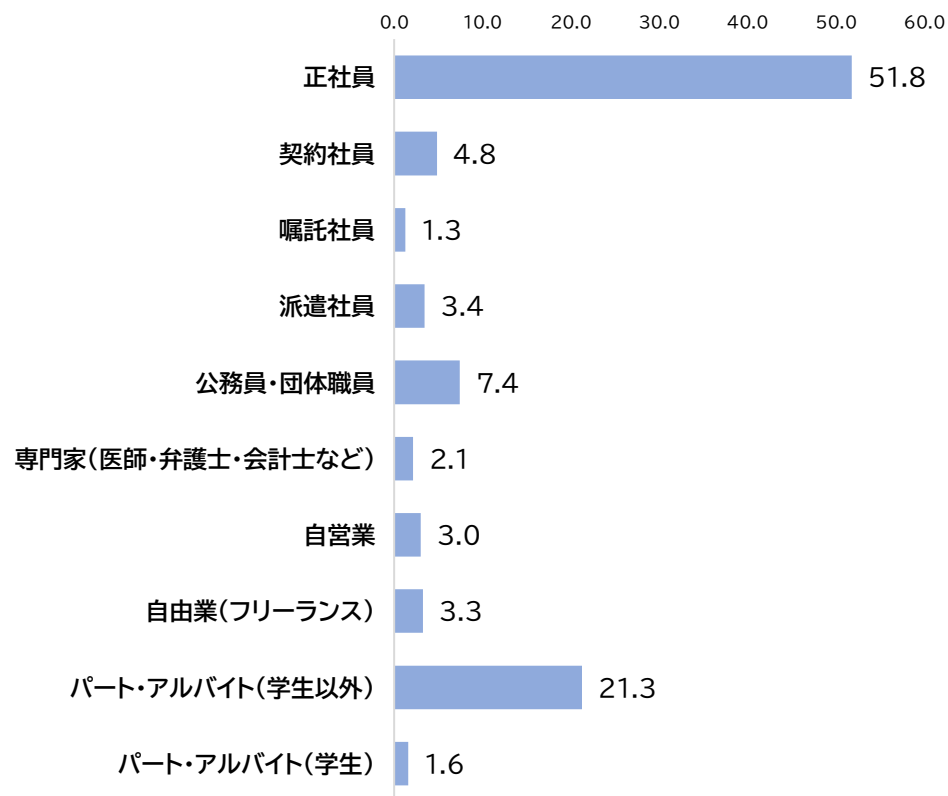
男性 n=2,715

女性 n=2,285

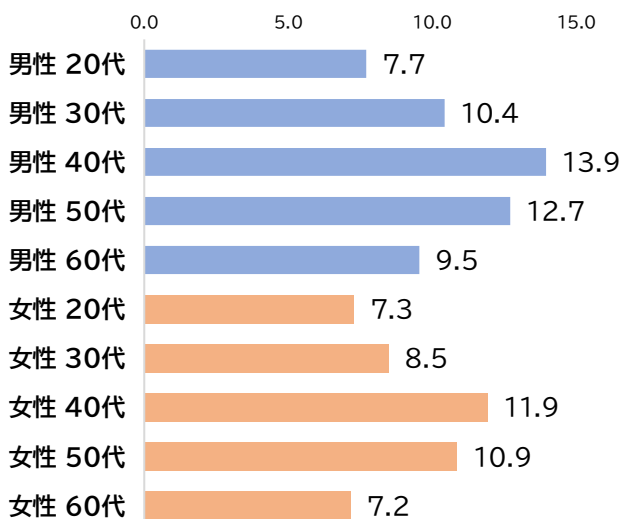
性別 (%)



雇用形態 (%)



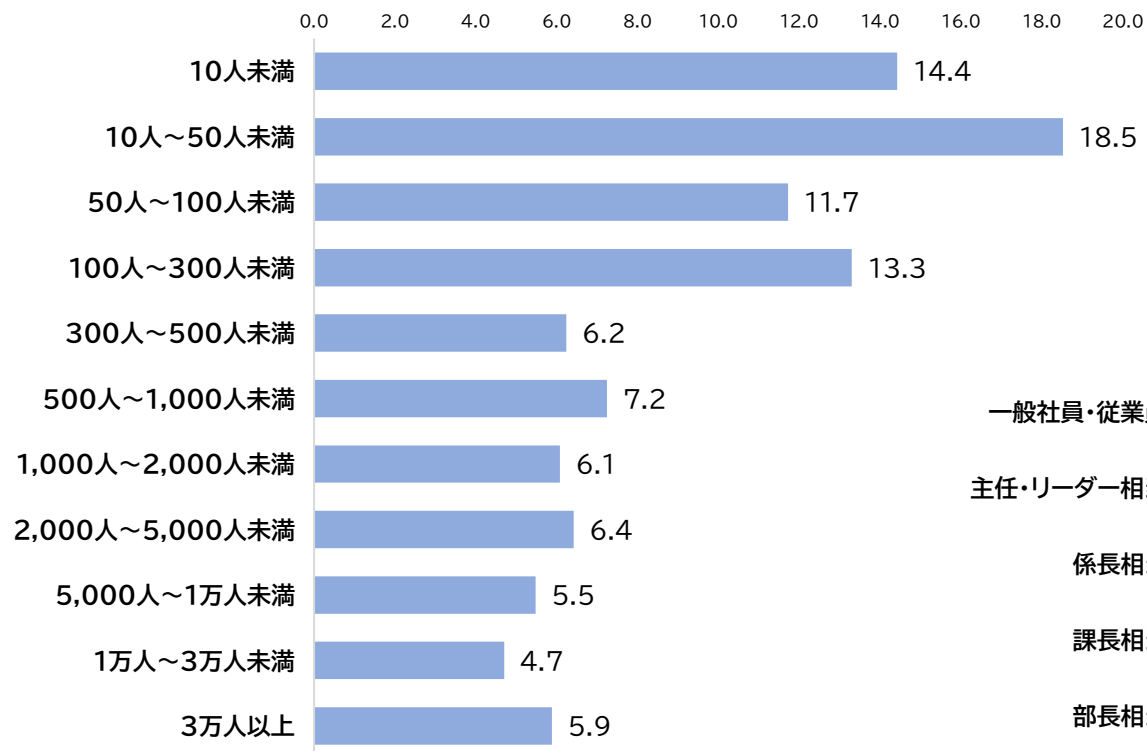
性別・年代別構成 (%)



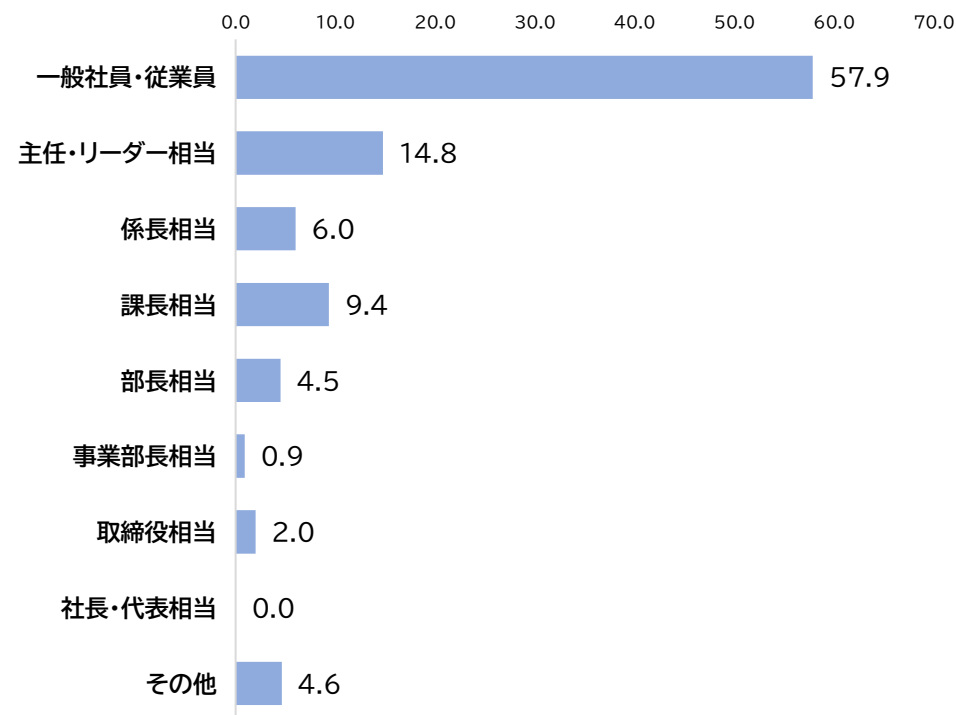
調査結果

就業者サンプル 属性(2/3)

就業先企業規模 (%)

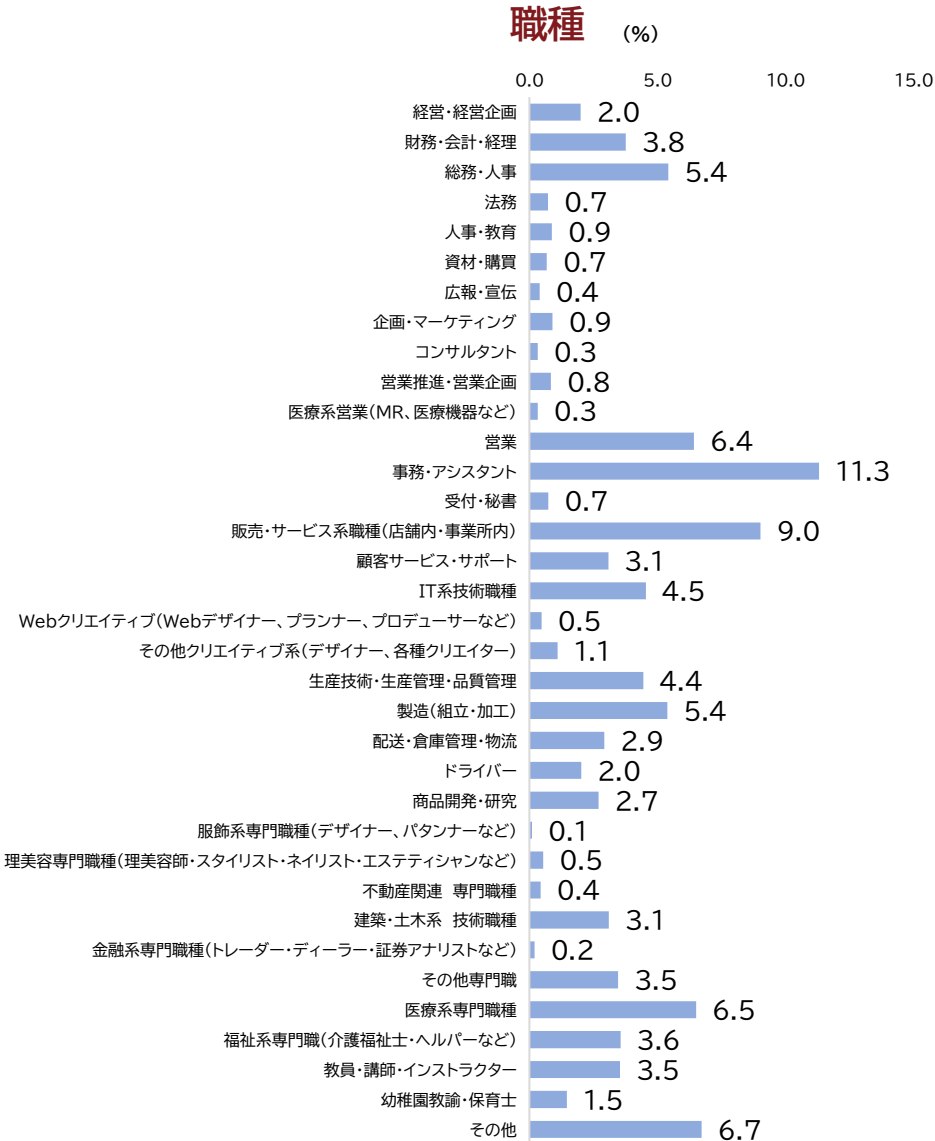
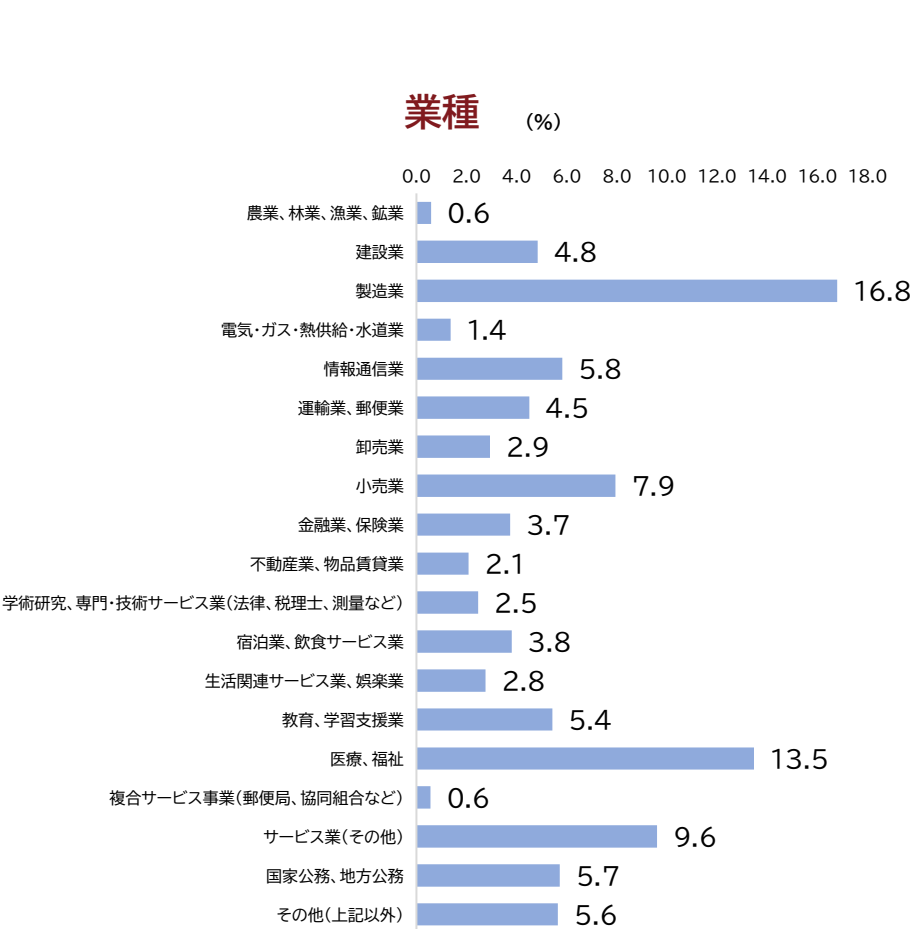


職位 (%)



調査結果

就業者サンプル 属性(3/3)



調査結果

使用尺度

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

尺度名	項目	α 係数
ウェルビーイング追求姿勢	私は、仕事で自分がどんな時に幸せを感じるのかをわかっている	0.79
	私は、仕事で自分がどんな時に不幸せを感じるのかをわかっている	
	私は仕事で、自分が幸せに働けるようできるだけ工夫している	
	私は仕事で、自分が不幸せに働かないようできるだけ工夫している	
	私は、仕事において自分の幸せを追求している	

補足資料

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んでいる
		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
		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で、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、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 （ハトハト）	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）

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 陸司（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.

Copyright © PERSONAL RESEARCH AND CONSULTING CO., LTD. All Rights Reserved.

