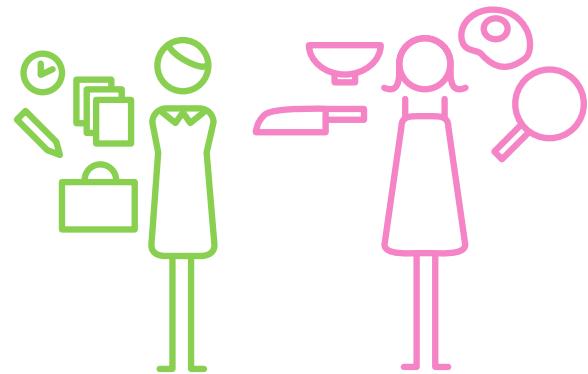


2015年8月27日

10大経済圏在住、有職女性1万人から見えてきた 「はたらく女性のしあわせ」

Happy Women Index（はたらく女性のしあわせ調査）レポート

「社会の課題に、市民の創造力を。」をテーマに、様々な社会課題をデザインの持つ美と共感の力で解決するissue+designは、10大経済圏在住の有職女性1万人を対象に「はたらく女性のしあわせ」をテーマにした調査を実施致しました。本リリースでは、その調査から見えた傾向と内容についてご報告いたします。



■背景と経緯

issue+designでは、2014年に「地域風土しあわせ調査（ローカルハッピネス）」を実施し、「男性よりも、女性の幸福度が高い」といった傾向や「会社員に比べて自営業や専門職ではたらく女性の幸福度が高い」といった傾向が現れたことに注目していました。今回の調査では、前回調査で得られた示唆から、「はたらく女性のしあわせ」についてより詳しく把握したいと考え、10大経済圏在住の有職女性1万人に対象を絞った調査を実施致しました。

■3つの視点

視点1 【仕事の充実】がはたらく女性「個人のしあわせ」に大きく貢献

食生活や住環境、仕事、余暇・遊びといった「生活項目」のうち、はたらく女性「個人のしあわせ」にもっとも強い相関がみられたのが【仕事の充実】でした。次いで「食生活」「余暇・遊び」と続きました。

視点2 【やりがいのある仕事】がはたらく女性の「仕事充実度」に大きく貢献

快適なオフィス環境や、適切な昇進・昇給、直属の上司の多様なはたらき方への理解といった「組織環境要因」のうち、はたらく女性の「仕事充実度」にもっとも強い相関がみられたのが【やりがいのある仕事】でした。次いで「快適なオフィス環境」「多様な働き方を認める組織風土」と続きました。

視点3 【子どもの数】と、はたらく女性のしあわせ

はたらく女性のほぼ半数は、理想とする子どもの数を達成できておらず、生み控える傾向がみえました。また、子どもを生み控える2大理由は「経済的な理由」と「体力・年齢的な理由」で、20代～30代前半では「経済的な理由」、30代後半から40代では「体力・年齢的な理由」で生み控えが起こっていることがわかりました。

■はたらく女性のしあわせ調査 鍵となる2つの指標

はたらく女性1万人を対象とした今回のアンケート調査では、自身の幸福度を2つの側面でみています。1つは、はたらく女性が個人として感じるしあわせ「**生活幸福度**」**HAPPY LIFE INDEX**です。自身の幸福度を測る指標で、10の質問からなります。

もう1つは、はたらく女性ならではの「**仕事充実度**」**HAPPY WORK INDEX**です。継続意向、愛着ややる気など10の質問からなり、これらが充実していると、はたらく女性にとってはもちろん、女性がはたらく企業にとっても、中長期的にみた、しあわせにつながる指標です。

■2つの指標とバックアップ項目

1. 「生活幸福度」 **HAPPY LIFE INDEX**

個人としてのしあわせ、自身の幸福度を測る

- やつてみよう
- ありがとう
- なんとわかる
- あなたらしく
- ほっとする

2. 「仕事充実度」 **HAPPY WORK INDEX**

個人が仕事でどれだけ充実しているかを測る

- 継続 コミット
- 愛着 成果
- 誇り やる気
- 居場所 責任
- 貢献 満足



「生活幸福度」と「仕事充実度」をバックアップする項目

3. 生活環境項目：寝る、食べる、遊ぶ、住まい、働く

4. 組織環境項目：組織・企業・団体における各種制度や風土、理解

■2つの指標、10質問

HAPPY LIFE INDEX 生活幸福度 5指標 10質問

- やつてみよう 1. 得意としていることがある
- やつてみよう 2. 何か、目的・目標を持ってやっていることがある
- ありがとう 3. 人を喜ばせることができ
- ありがとう 4. いろいろなことに感謝するほうだ
- なんとわかる 5. いまかかえている問題はだいたい何とかなると思う
- なんとわかる 6. 失敗やいやなことに対し、あまりくよくよしない
- あなたらしく 7. 自分と他人をあまり比べないほうだ
- あなたらしく 8. 他人の目を気にせずに、自分がやるべきだと思うことはやる
- ほっとする 9. 現在の暮らしや、自分の将来への不安は少ないほうだ
- ほっとする 10. 自分は安全な生活を送っていると思う

HAPPY WORK INDEX 仕事充実度 10質問

私は現在所属している組織（企業、行政、団体等）で

- 継続 : 続けて働いていきたい
- 愛着 : 愛着がある
- 誇り : 誇りを持っている
- 居場所 : 自分の居場所がある
- 貢献 : 貢献したいと思っている
- コミット : 所属している組織の仕事に深くコミットしたいと思っている
- 成果 : 所属している組織の仕事で成果をあげたいと思っている
- やる気 : 所属している組織の仕事にやる気がある
- 責任 : 所属している組織の仕事に責任を感じている
- 満足 : 所属している組織の仕事に満足している



▶ 各質問「非常によく当てはまる」「少し当てはまる」「どちらともいえない」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」で回答
▶ 非常によく当てはまる:5点、以下4点、3点、2点、1点として10質問分を足し上げたものが生活幸福度の総合値

▶ 各質問「非常によく当てはまる」「少し当てはまる」「どちらともいえない」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」で回答
▶ 非常によく当てはまる:5点、以下4点、3点、2点、1点として10質問分を足し上げたものが仕事充実度の総合値

視点1 【仕事の充実】がはたらく女性「個人のしあわせ」に大きく貢献

食生活や住環境、仕事、余暇・遊びといった「生活項目」のうち、はたらく女性「個人のしあわせ」にもっとも強い相関がみられたのが【仕事の充実】でした。次いで「食生活」「余暇・遊び」と続きました。

◎個人のしあわせ「生活幸福度」

生活項目 要因ランキング 総合トップ5

1位	仕事
2位	食生活
3位	余暇・遊び
4位	住環境
5位	十分な睡眠

相関係数※

0.425

0.372

0.347

0.331

0.303



※相関係数

0.7~

強い相関がある

0.4~≤0.7

中程度の相関がある

0.2~≤0.4

弱い相関がある

0.2以下

ほとんど相関がない

◎個人のしあわせ「生活幸福度」 層別ランキング（生活項目要因）

	未婚 (n=5.066)	既婚 (n=4.934)	子どもあり (n=3.182)	子どもなし (n=6.818)
1位	仕事	仕事	食生活	仕事
2位	余暇・遊び	食生活	仕事	余暇・遊び
3位	食生活	住環境	余暇・遊び	食生活
4位	住環境	余暇・遊び	住環境	住環境
5位	十分な睡眠	十分な睡眠	十分な睡眠	十分な睡眠

視点2 【やりがいのある仕事】がはたらく女性の「仕事充実度」に大きく貢献

快適なオフィス環境や、適切な昇進・昇給、直属の上司の多様なはたらき方への理解といった「組織環境要因」のうち、はたらく女性の「仕事充実度」にもっとも強い相関がみられたのが【やりがいのある仕事】でした。次いで「快適なオフィス環境」「多様な働き方を認める組織風土」と続きました。

◎ 「仕事充実度」

組織環境項目 要因ランキング

1位 やりがいのある仕事

2位 快適なオフィス環境

3位 多様な働き方を認める組織風土

4位 直属上司の多様な働き方への理解

5位 職務が明確

6位 希望を配慮した配置

7位 研修・学びの機会

8位 性別の偏見がない組織風土

9位 経営ビジョンの共有

10位 仕事の責任・裁量

相関係数※

0.641

0.528

0.527

0.527

0.516

0.505

0.502

0.491

0.487

0.486

11位 直属上司の男女平等意識 0.484

12位 評価のフィードバック 0.480

13位 不在時のチームサポート 0.461

14位 従業員同士の対話スペース 0.435

15位 適切な昇進・昇給 0.429

16位 表彰や報酬の制度 0.410

17位 成果報酬 0.395

18位 オフィスの立地、周辺環境 0.367

19位 適切な業務時間 0.358

20位 地域の子育てコミュニティ 0.286

21位 時短勤務 0.254

22位 健康・医療のサポート 0.249

23位 有給、看護休暇 0.247

24位 多様な働き方の制度 0.242

25位 育児休暇 0.233

26位 地域の保育園の充実 0.204

27位 職場との距離 0.134

28位 夫の協力（平日） 0.107

29位 実家の協力 0.087

30位 実家との距離 -0.001



※相関係数

0.7～

0.4～≤0.7

0.2～≤0.4

0.2以下

強い相関がある

中程度の相関がある

弱い相関がある

ほとんど相関がない

◎ 「仕事充実度」

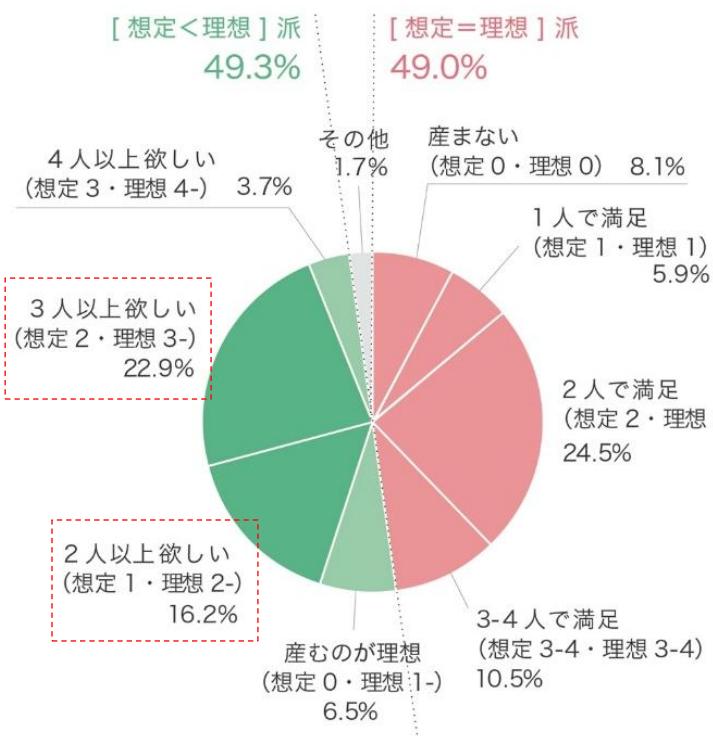
層別ランキング（組織環境要因）

	未婚 (n=5.066)	既婚 (n=4.934)	子どもあり (n=3.182)	子どもなし (n=6.818)
1位	やりがいのある仕事	やりがいのある仕事	やりがいのある仕事	やりがいのある仕事
2位	快適なオフィス環境	直属上司の多様な働き方への理解	直属上司の多様な働き方への理解	快適なオフィス環境
3位	多様な働き方を認める組織風土	多様な働き方を認める組織風土	多様な働き方を認める組織風土	多様な働き方を認める組織風土
4位	研修・学びの機会	快適なオフィス環境	快適なオフィス環境	職務が明確
5位	職務が明確	職務が明確	職務が明確	直属上司の多様な働き方への理解
6位	直属上司の多様な働き方への理解	希望を配慮した配置	直属上司の男女平等意識	研修・学びの機会
7位	希望を配慮した配置	直属上司の男女平等意識	希望を配慮した配置	希望を配慮した配置

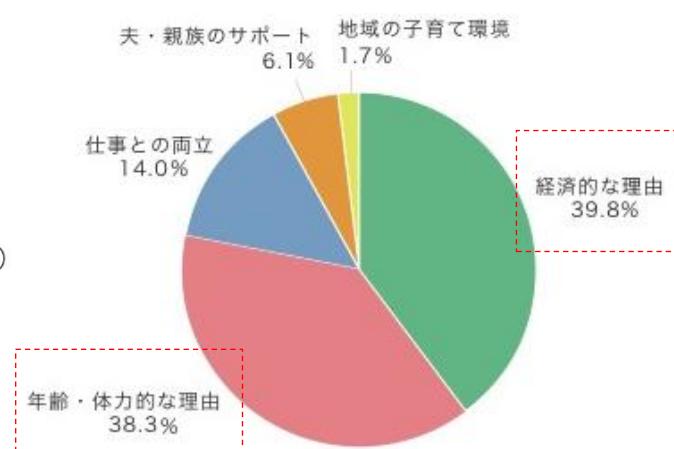
視点3【子どもの数】と、はたらく女性のしあわせ

はたらく女性のほぼ半数は、理想とする子どもの数を達成できておらず、生み控える傾向がみえました。また、子どもを生み控える2大理由は「経済的な理由」と「体力・年齢的な理由」で、20代～30代前半では「経済的な理由」、30代後半から40代では「体力・年齢的な理由」で生み控えが起こっていることがわかりました。

子どもの数 想定と理想のギャップ



理想の数を達成できない理由



■Happy Women Index「はたらく女性のしあわせ調査」概要

- ・調査期間：2015年2月6日～2月13日
- ・調査方法：インターネット
- ・調査対象者：10大経済圏に在住の20歳から44歳までの働く女性
(札幌、仙台、関東、新潟、静岡・浜松、中京、近畿、岡山、広島、北九州・福岡)
※アルバイト・パートタイムは除く、勤務1年以上
- ・サンプル数：10,000
- ・年代別内訳：20-24歳（2.4%）、25-29歳（14.4%）、30-34歳（22.5%）、35-39歳（28.2%）
40-44歳（32.6%）
- ・子どもの有無：子どもあり 31.8% 子どもなし 68.2%

(共同研究：慶應義塾大学大学院 SDM 研究科教授前野隆司氏)

■問い合わせ先

issue+design PROJECT W事務局：小菅、竹井
TEL : 03-6441-7752 E-Mail : info@issueplusdesign.jp
HP : <http://issueplusdesign.jp>

