

HAPPY DESIGN SURVEY

幸せデザインサーベイ

この中には、従業員のみなさまの気持ちが詰まっています。
それは、会社をより良くするための宝物です。
一緒に幸せな会社を創りましょう。

幸せデザインサーベイとは

幸せデザインサーベイは、従業員のみなさまに、幸せに関する質問に回答していただき、会社全体の幸せを可視化したものです。

これまではっきりと見えなかった課題を把握することで、幸せ経営を実現し、持続的な成長を目指しましょう。

インパクト

会社の持続的な成長

効能

幸せ経営の実現

性能

会社の幸福度の数値化
会社の現状・問題点の可視化

機能

従業員の
気持ちの可視化

個人の幸福度と組織のパフォーマンス

個人の主観的な幸福度が向上すると、生産性や創造性が向上するということが研究の中でわかっています。「幸福感の高い人は、そうでない人と比べて、創造性が3倍高く、生産性は31%、売上は37%も高い(イリノイ大学教授エド・ディーナー)」。

個人の幸福度の向上に取り組むことは、会社の成長にとってもメリットが大きいと考えられます。

- 従業員の状況(モチベーション、風通し等)が把握でき、生産性向上につながる。
- 幸せ指数の高い会社は売上の成長率が高い傾向にある(商工中金調査データ)。

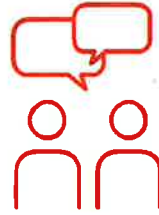
幸せペンタゴン

幸せペンタゴンは、貴社の幸せを5つの要素で表したものです。組織としての「コミュニティ・コミュニケーション」、「チームパフォーマンス」、「マネジメント」と、個々の従業員の「カラダ」、「マインド(幸福度)」の5つの要素から構成されており、総合点を幸せ指数として算定しています。

貴社の幸せ指数

59.2点
(全体平均56.5点)

コミュニティ・
コミュニケーション
13.3点
(25点満点)
(全体平均14.5点)



チーム
パフォーマンス
14.4点
(25点満点)
(全体平均12.9点)



マネジメント
15.4点
(25点満点)
(全体平均14.3点)



カラダ
6.9点
(10点満点)
(全体平均6.6点)



マインド
(幸福度)
9.2点
(15点満点)
(全体平均8.2点)



— 貴社の幸せ指数
— 全体平均の幸せ指数

回答人数 | **50名**

全体フィードバック

幸せのペンタゴンは大きければもちろん良いですが、幸せの形は企業によって異なります。貴社にベストフィットする幸せペンタゴンの形を探しながら幸せ経営を実現し、持続的な成長を目指しましょう。

貴社の幸せ指数は59.2点で、全体平均の56.5点と同程度でした。

貴社で働くみなさまは、従業員が過度に我慢して頑張りすぎず、仲間に頼れる関係性が構築できている様子がかがえます。また、現在の健康状態がよいと感じている傾向がかがえます。


留意点として、仕事の失敗について咎められたり恥をかかされるようなことがあり、安心して働くことが難しい環境にあると感じている傾向がかがえます。

失敗を恐れたり、チャレンジしにくいと感じる職場の雰囲気は、職場全体の仕事のパフォーマンスを下げる要因になります。従業員個々の能力に合わせた仕事の分担や、協力体制づくりを行い、積極的にチャレンジができる環境を整えることで組織を活性化し、貴社の幸せ指数を高めることにつながります。

個別フィードバック

貴社の幸せを形作る5つの要素についての解説と、貴社の特徴をそれぞれ示しています。

コミュニティ・コミュニケーション
13.3点
(25点満点)




職場内のコミュニケーションが取れているかどうかを、「従業員同士の関係」、「上司との関係」、「地域との関係」などの要素から、コミュニティ・コミュニケーションの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、上司は親身になって接してくれると感じており、上司と部下の信頼関係ができていく傾向がうかがえます。他社と比較した場合、従業員が過度に我慢して頑張りすぎず、仲間に頼れる関係性が構築できている様子がうかがえます。

留意点として、会社に本音で話せる友人がいないなど、職場内で深いコミュニケーションが取れる関係が不足していると感じている傾向が見られます。他社と比較した場合、SNSなどを通じた従業員同士のコミュニケーションは、あまり取られていない傾向が見られます。

チームパフォーマンス
14.4点
(25点満点)




働きやすい職場環境として、「居心地の良さを感じているか」、「職場に活気が見られるか」などの要素から、チームパフォーマンスの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、現在の職場には、仕事の生産性を高めるために必要な用具や設備が整っていて、働きやすい環境にあると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、チームパフォーマンスを高めるための十分なコミュニケーションが取れていると感じている傾向がうかがえます。

留意点として、率直な発言や意思表示がしにくい場面があると感じている傾向が見られます。他社と比較した場合、仕事の失敗について咎められたり恥をかかされるようなことがあり、安心して働くことが難しい環境にあると感じている傾向がうかがえます。

マネジメント
15.4点
(25点満点)




人材や労務マネジメント状況を、「経営層や経営方針への心理的コミットメント」や「職務満足の状態」、「仕事のやりがいや楽しさ」、「組織の成長」などの要素から、総合的なマネジメントの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、福利厚生制度や設備が整っていると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、従業員の長所や得意分野が考慮されて仕事を与えられていると感じている傾向がうかがえます。

留意点として、良い結果が出なくても、地道な努力が評価される仕組みが十分でないと感じている傾向が見られます。他社と比較した場合、経営層との信頼関係を構築できる機会の必要性を感じている傾向が見られます。

カラダ
6.9点
(10点満点)




個々の従業員が元気に働けるための状態を、「ライフスタイル」や「主観的健康観」などの要素から、カラダの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、定期的な健康診断（健康チェック）の必要性に関する意識が高い傾向がうかがえます。他社と比較した場合、現在の健康状態がよいと感じている傾向がうかがえます。

留意点として、睡眠時間が短い方がやや多い傾向が見られます。睡眠は心身を回復させる働きがあり、毎日の健康を保つための大切な時間です。他社と比較した場合、労働時間が長いと感じている傾向が見られます。

マインド(幸福度)
9.2点
(15点満点)



幸福度、人生の満足度といった長期的なウェルビーイングの要素から、マインド(幸福度)の状態として評価しています。

幸せの4因子（①自己実現と成長、②つながりと感謝、③前向きと楽観、④独立と自分らしさ）のうち、幸せの第2因子である「繋がりや感謝（ありがとう因子）」が高く、人に感謝して、人のために何かをしたり、誰かを喜ばせることに幸福を感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、幸せの4因子（①自己実現と成長、②つながりと感謝、③前向きと楽観、④独立と自分らしさ）のうち、幸せの第1因子である「自己実現と成長（やってみよう因子）」が高く、夢や目標を持って実現していくことに幸せを感じる人が多い傾向がうかがえます。

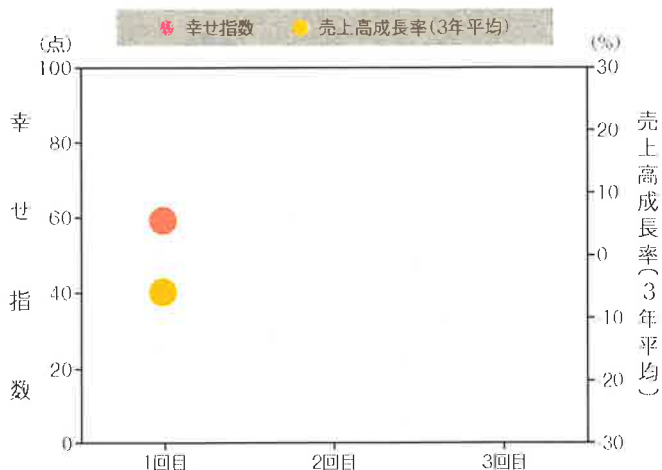
詳細データ

幸せの5要素を細かく分類し、満点を1としたときの貴社、全体平均、業種平均のスコアを示しています。0.5より高い数値であればポジティブ、0.5未満であればネガティブな回答の傾向が強いという結果になります。全体平均や業種平均との差も参考にし、自社の強みや課題を詳細に把握しましょう。

5要素	分類	解説	貴社	全体平均	業種平均
コミュニティ& コミュニケーション 	従業員同士の関係	従業員同士のコミュニケーションが円滑に行われているかなど、従業員同士の親密さを示す指標です。	0.55	0.59	0.62
	上司との関係	上司が頼りになるか、気兼ねなく相談しやすい雰囲気があるかなど、上司への信頼度を示す指標です。	0.69	0.61	0.64
	地域との関係	地域内での知名度や、地域への関わり方など、企業と地域とのつながりの強さを示す指標です。	0.17	0.49	0.45
チーム パフォーマンス 	職場の居心地	職場の雰囲気などのソフト面と、設備や備品などのハード面から、働きやすい職場環境にあるかを示す指標です。	0.68	0.61	0.63
	職場の活気	従業員が仕事に情熱を持ちながら、自由にのびのびと働くことができる職場環境にあるかを示す指標です。	0.47	0.42	0.42
マネジメント 	仕事のやりがい	従業員が現在の仕事や役割に満足し、やりがいを感じて働いているか、その環境が整っているかを示す指標です。	0.59	0.56	0.59
	仕事のやる気	従業員が自分らしく活躍するためのモチベーションが維持・向上できる職場環境にあるかを示す指標です。	0.63	0.60	0.62
	個人の成長	従業員の成長意欲があるかや現在の仕事に満足しているか、また自身の能力を十分に発揮できる環境にあるかを示す指標です。	0.69	0.64	0.66
	個人の成果	従業員が、自らの成果と会社からの評価について満足しているか、また達成感を感じたり、さらに成果をあげようと思う環境にあるかを示す指標です。	0.66	0.57	0.59
	組織の成長	従業員一人ひとりが組織の成長につながる行動ができているか、また行動を促す環境が整っているかを示す指標です。	0.59	0.51	0.54
	人事制度福利厚生	従業員が、自らの現在の仕事や処遇に納得しているか、また自社の人事制度や福利厚生についてどの程度満足しているかを示す指標です。	0.66	0.55	0.56
	心理的 コミットメント (経営者・経営方針)	会社の経営理念や経営方針に共感しているか、またそれに基づいた行動ができているかなど、従業員と経営者が信頼関係を築けているかを示す指標です。	0.49	0.58	0.60

5要素	分類	解説	貴社	全体平均	業種平均
カラダ 	健康(からだと心)	労働時間や睡眠時間といった客観的な要素と、体の調子などの主観的な質問により、心身の健康度を測る指標です。	0.69	0.66	0.67
マインド(幸福度) 	人生満足尺度	幸福学の第一人者であるイリノイ大学のエド・ディーナー教授が提唱する、個人が主観的に感じている幸福感を示す指標です。	0.52	0.45	0.45
	幸せの第1因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、自己実現のために努力し成長しようという意欲を示す指標です。	0.57	0.46	0.46
	幸せの第2因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、他人や社会への感謝やつながりを示す指標です。	0.80	0.76	0.78
	幸せの第3因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、ポジティブさや自己肯定感の強さを示す指標です。	0.55	0.48	0.49
	幸せの第4因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、どれだけ自分らしく生きているかを示す指標です。	0.62	0.59	0.59
	日本版SHS	幸福学の代表的な指標で、個人の主観的幸福感を示すものです。	0.66	0.59	0.62

経年比較グラフ



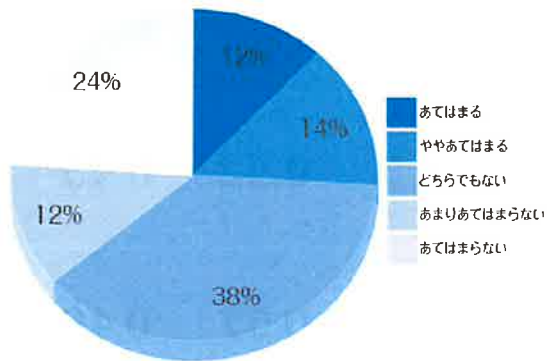
「ハピネスアドバンテージ」＝「幸せが、人の成功の指標となる重大な結果に先行する」(心理学者: ショーン・エイカー)ということが、研究の中で実証されています。

今後、継続的に幸福指数と売上高成長率の推移を把握していきながら、幸せ経営を企業価値の向上につなげていきましょう。

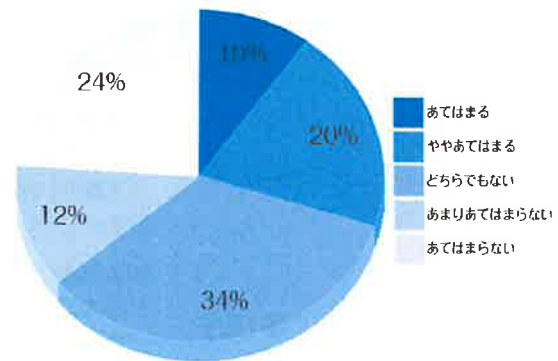
KEY ISSUE

コミュニティ・コミュニケーション、チームパフォーマンス、マネジメントに関する質問項目の中で、特に課題が見られた質問項目についての回答結果です。貴社にとっての重要な課題を把握しましょう。

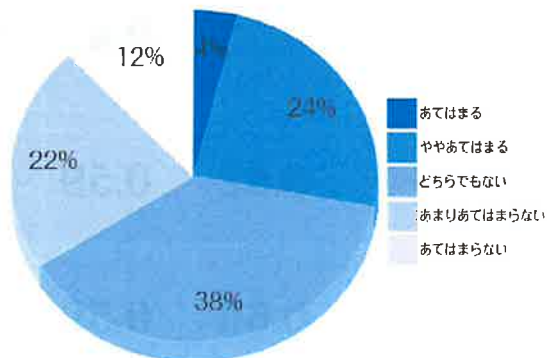
① あなたの会社の経営者は従業員を大切にすると感じていますか。



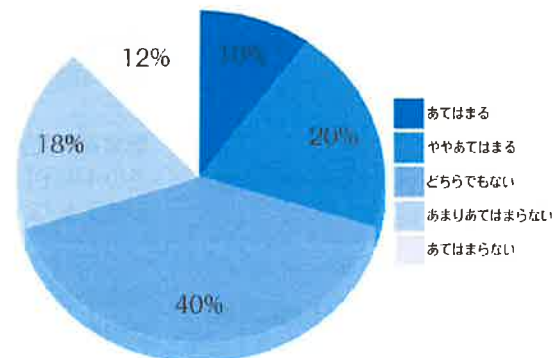
② あなたの会社では、良い結果が出なくても、地道な努力を続けていけば、評価される場所があると思いますか。



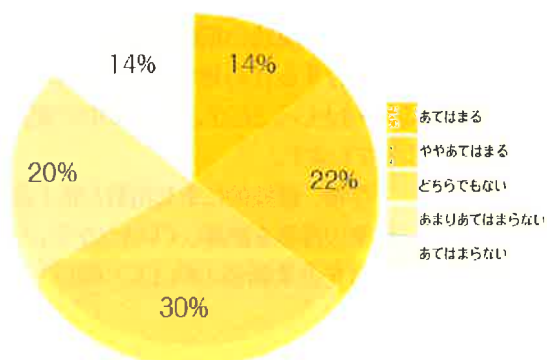
③ あなたの会社では、「社会的責任」を追究していけば、「利潤」は自ずとついてくるという考えが浸透していますか。



④ あなたの会社では、仕事の方針と役割について納得できるような説明がありますか。



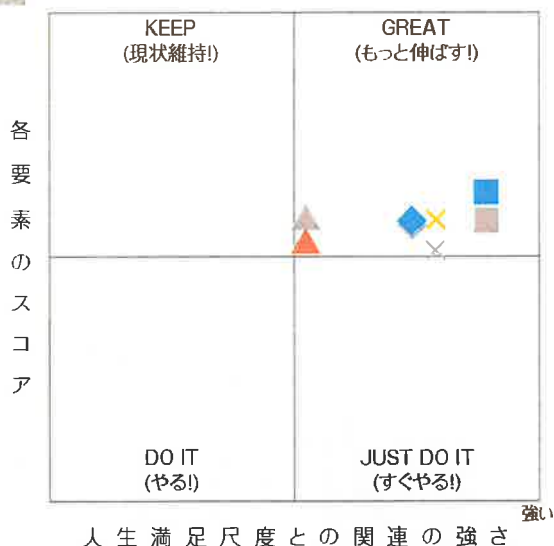
⑤ あなたの会社では、率直で、ストレートな発言や意思表示が歓迎されると感じますか



NEXT ACTION

幸せ指数と企業業績には、一定の関係があることがわかっています。幸せ指数にとって大事な人生満足尺度と、心理的コミットメントについて、優先して対応すべき課題を洗い出します。

1 人生満足尺度



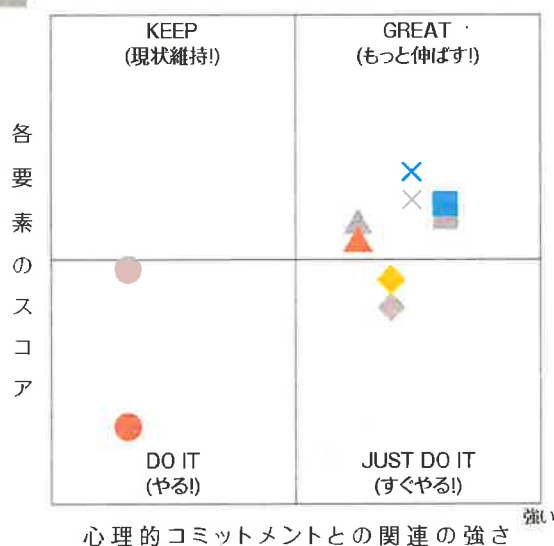
人生満足尺度は従業員個人の幸福度を測る代表的な指標です。調査の結果、人生満足尺度の向上には、人材マネジメント、人事労務マネジメント、チームパフォーマンス、カラダ、コミュニティ・コミュニケーションの5指標が特に重要であることが分かりました。

左表では、横軸に人生満足尺度との相関の強さを、縦軸に貴社のスコアをプロットすることで、貴社にとってより優先的に改善していくべき項目を明らかにしています。

「GREAT(もっと伸ばす!)」にある指標は、貴社にとっての強みであり、さらに伸ばすべき項目といえます。「JUST DO IT(すぐやる!)」にある指標は優先度によってスコアが低くなっていますので、最優先で取り組んでいくべき項目と考えられます。

指標	貴社	全体
人材マネジメント	■	■
人事労務マネジメント	◆	◆
チームパフォーマンス	×	×
カラダ	●	●
コミュニティ・コミュニケーション	▲	▲

2 心理的コミットメント(経営者・経営方針)

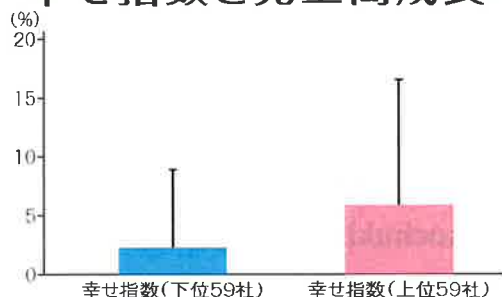


心理的コミットメントは経営者のマネジメントを測る代表的な指標です。調査の結果、心理的コミットメントの向上には、仕事のやる気、職場の活気、個人の成長、地域との関係、従業員同士の関係の5指標が特に重要であることがわかりました。

左表では、横軸に心理的コミットメントとの相関の強さを、縦軸に貴社のスコアをプロットすることで、貴社にとってより優先的に改善していくべき項目を明らかにしています。「GREAT(もっと伸ばす!)」にある指標は、貴社にとっての強みであり、さらに伸ばすべき項目といえます。「JUST DO IT(すぐやる!)」にある指標は優先度によってスコアが低くなっていますので、最優先で取り組んでいくべき項目と考えられます。

指標	貴社	全体
仕事のやる気	■	■
職場の活気	◆	◆
個人の成長	×	×
地域との関係	●	●
従業員同士の関係	▲	▲

3 幸せ指数と売上高成長率の関係



幸せ指数が上位に入っている企業は、売上高成長率(3年平均)が高くなる傾向にあります(P<0.05)。

<2020年商工中金調査データ118社の分析結果より>

	幸せ指数(下位59社)	幸せ指数(上位59社)
売上高成長率平均値	2.3%	5.9%

実践ソリューション

幸せの形は企業によって様々です。幸せデザインサーベイの結果をもとに、一緒に幸せ経営を始めましょう。商工中金では、気軽に取組めるソリューションを用意しています。ぜひ、ご相談ください。

● 幸せデザインワークショップ

幸せ経営のための対話をしましょう

幸せデザインサーベイの結果を用い、従業員同士で会社の現状について対話をした上で、幸せな会社になるための取組みを従業員のみなさまが自分事と考えられるグループワークです。商工中金がファシリテーターとして、対話をサポートしますので、ご安心ください。価格は、2時間のワークショップで、1回あたり10万円（税抜き）です。



● 幸せデザインラボ

幸せ経営をシェアしましょう

幸せデザインサーベイのスタンダード版を導入していただいたお客様が、幸せ経営に関する情報をご覧いただける会員専用サイトです。幸せ経営実践企業の取組みや、自社で気軽に取組むことができるちょっとしたツール、お勧めの本などもご紹介しています。



● 幸せデザインネットワーク

幸せ経営の実践サポート

課題が明確で、専門家のサポートを希望するお客様には、商工中金が厳選した提携先が提供するサービスをご紹介します。幸せの5要素の改善に向けて、提携先が専門家の知見をもってサポートしてくれます。

株式会社 クレメンティア

健康経営と従業員の健康管理支援
経済産業省が実施している健康経営優良法人の取得に向けたお手伝いや、従業員の健康管理支援のお手伝いをします。(株)クレメンティアは、「幸せデザインサーベイ」のアドバイザーでもあり、安心してご利用いただけます。



お問い合わせ先



株式会社商工組合中央金庫 未来デザイン室
〒104-0028 東京都中央区八重洲2-10-17
happydesignbank@gm.shokochukin.co.jp