

# 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。  
従業員のみなさまの気持ちと社長の想いをつなぎ合わせて、  
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。  
幸せデザインサーベイの結果を参考に、全員で、一歩ずつ、幸せな会社づくりのための取組みをしていただくことで、サーベイ実施の効果が高まります。

### 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)。

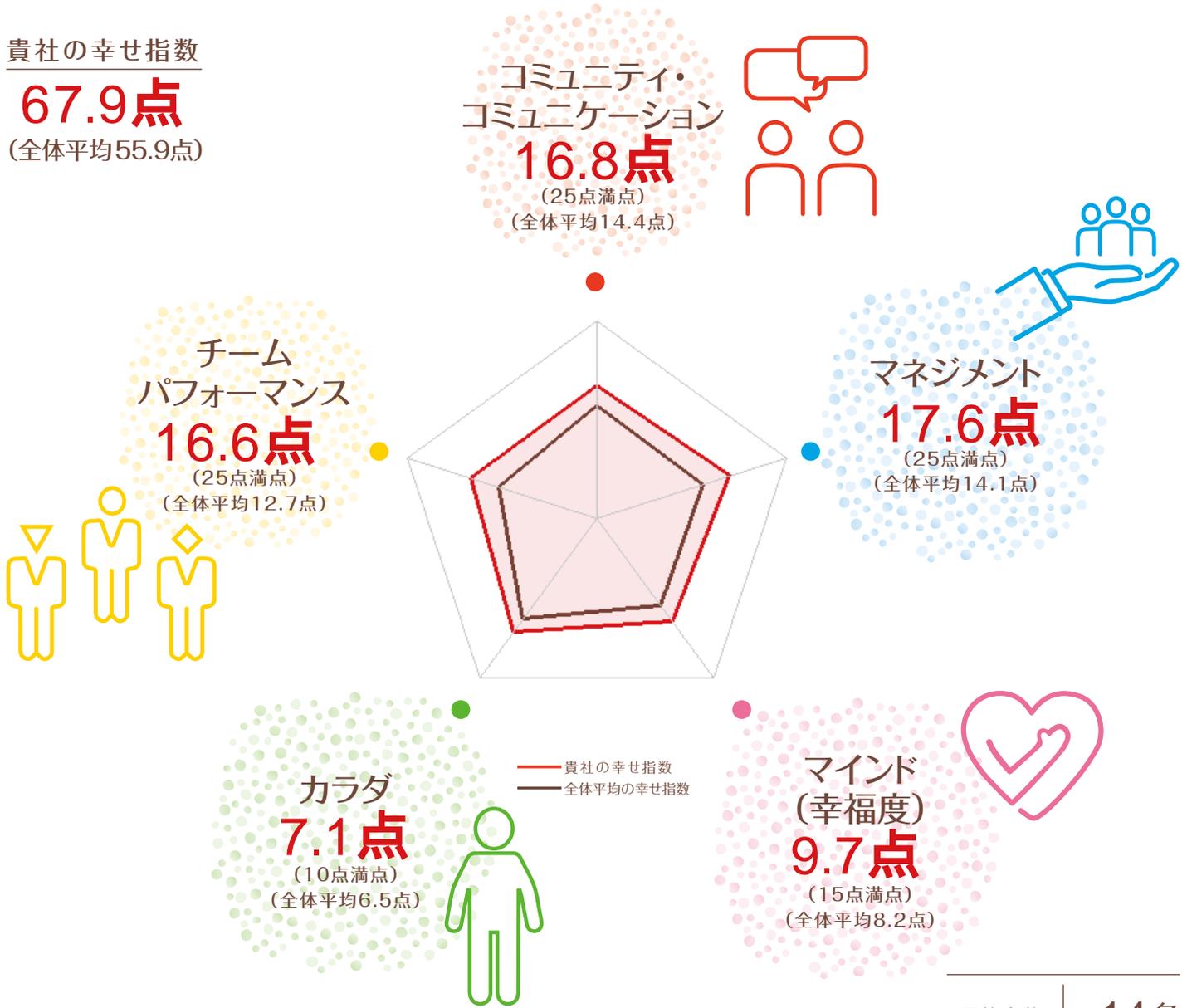
# 幸せペンタゴン

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

## 67.9点

(全体平均55.9点)



回答人数

14名

## 全体フィードバック

幸せの形は企業によって異なります。点数よりも大事なことは、貴社にベストフィットする幸せの形を見つけ、従業員のみならずみなさまと共有することです。みなさまで描いた幸せの形を実現していくことで、持続的な成長を目指しましょう。

貴社の幸せ指数は67.9点で、全体平均の55.9点よりも高い結果でした。

貴社で働くみなさまは、体調が悪い時は我慢せずに、仕事を休める環境が構築できている傾向がうかがえます。また、睡眠が十分とれている傾向がうかがえます。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。

留意点として、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。

経営者が経営方針やビジョンを日頃から従業員に繰り返し伝えていくことを意識し、積極的な声かけを行ったり、経営者自身が具体的に行動で示すことで、経営理念や方針を社内に浸透させることができます。また、従業員と一緒に企業理念や会社の未来について対話する機会を設けましょう。これにより、経営者と従業員の心理的コミットメントを高め、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、良い点と留意点、また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

16.8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、体調が悪い時は我慢せずに、仕事を休める環境が構築できている傾向がうかがえます。

留意点として、会社に本音で話せる友人がいないなど、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。また、「きつい」など弱音を吐ける雰囲気は乏しく、無理をしてしまう傾向が見られます。

チーム  
パフォーマンス

16.6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、仕事にちょっとした会話（雑談など含む）がしやすく、良い雰囲気を醸成し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、過去の慣習にとらわれず、周囲の変化に柔軟に対応できる社風だと感じている傾向がうかがえます。

留意点として、現在の職場の労働環境（温度、光、騒音、におい等）に、改善が必要と感じている傾向が見られます。また、生き生きと情熱を持った従業員が少ないと感じている傾向が見られます。

マネジメント

17.6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」、「仕事のやりがいやる気」、「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、仕事で失敗しても挽回するチャンスが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、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、経営者による従業員への配慮や関わりをより求め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

7.1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、睡眠が十分とれている傾向がうかがえます。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。

留意点として、労働時間が長いと感じている傾向が見られます。長時間労働は、疲労の蓄積につながり、生産性が悪化する恐れがあるため、注意が必要です。

マインド  
(幸福度)

9.7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（自己実現と成長、つながりと感謝、前向きと楽観、独立と自分らしさ）のうち、幸せの第2因子である「つながりと感謝（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、幸せの第3因子である「前向きと楽観（なんとかなる因子）」が高く、前向きで楽観的にチャレンジしていくことに幸せを感じる傾向がうかがえます。

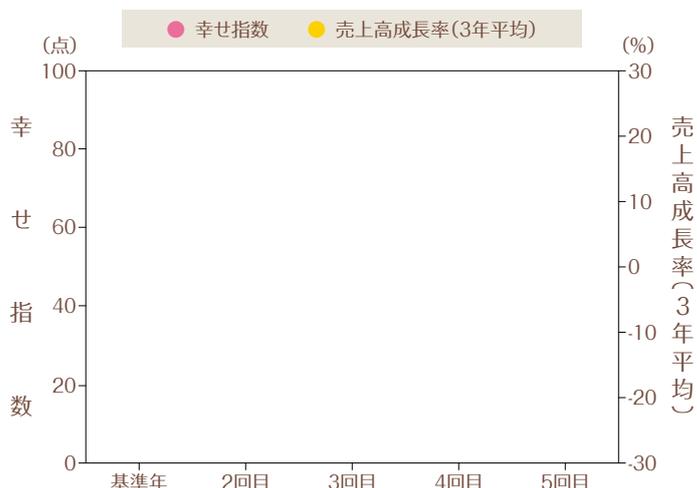
## 詳細データ

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です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。	0.70	0.59	0.59
	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。	0.84	0.60	0.61
	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。	0.29	0.48	0.46
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。	0.78	0.61	0.62
	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。	0.55	0.40	0.40
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。	0.74	0.54	0.54
	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。	0.78	0.60	0.60
	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。	0.80	0.63	0.63
	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。	0.71	0.55	0.56
	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。	0.73	0.50	0.51
	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。	0.73	0.55	0.55
	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。	0.45	0.56	0.56

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。	0.71	0.66	0.66
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。	0.57	0.45	0.46
	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。	0.56	0.46	0.47
	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。	0.87	0.75	0.77
	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。	0.62	0.49	0.50
	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。	0.61	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。	0.70	0.58	0.60

## 経年比較グラフ



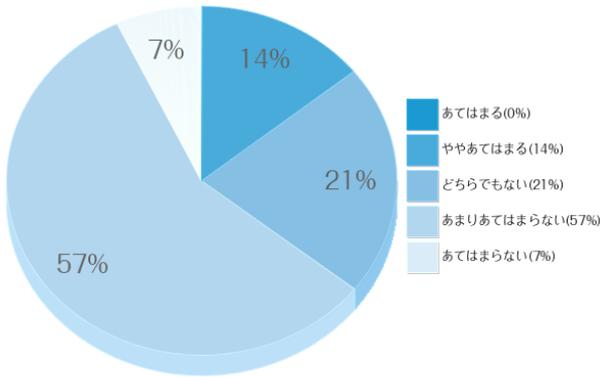
「ハピネスアドバンテージ」＝「幸せが、人の成功の指標となる重大な結果に先行する」(心理学者:ショーン・エイカー)ということが、研究の中で実証されています。

今後、継続的に幸せ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。

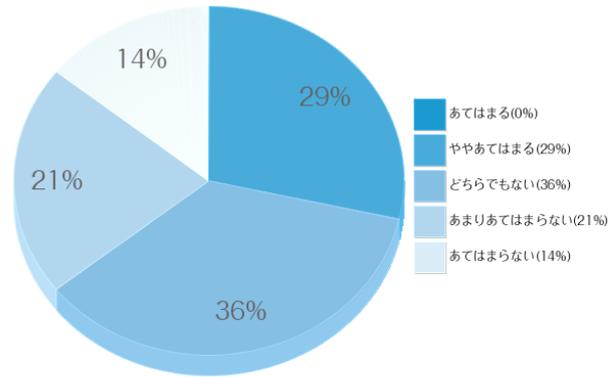
# KEY ISSUE

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。

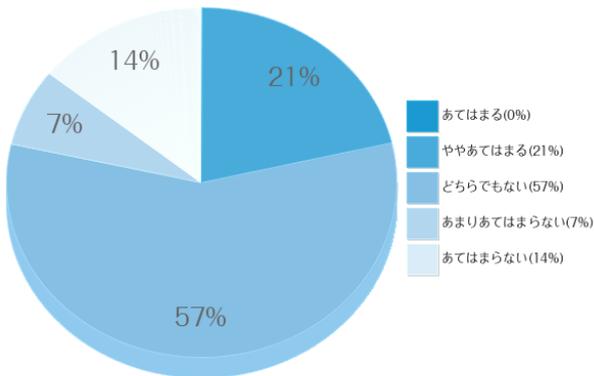
① あなたの会社の経営者は従業員を大切にすると感じていますか。



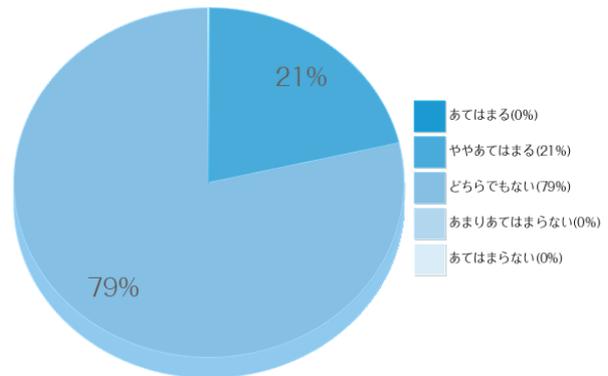
② あなたの会社では、「社会的責任」を追究していけば、「利潤」は自ずとついてくるという考えが浸透していますか。



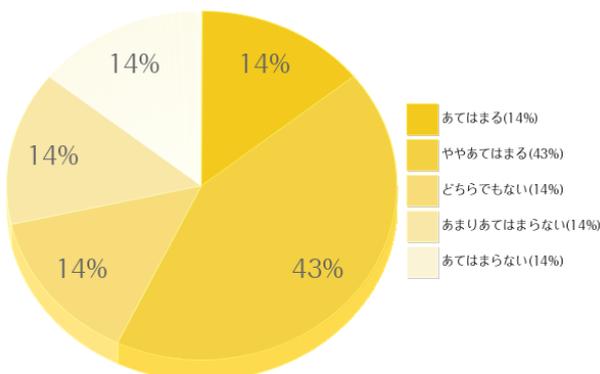
③ あなたは、あなたの会社の経営理念や経営方針に共感できますか。



④ あなたの会社では、会社の理念や社是に基づいた行動ができていますか。



⑤ あなたの会社の労働環境（温度、光、騒音、におい等）は、快適ですか。



## NEXT ACTION

KEY ISSUEで明らかになった課題の改善に向けた、お勧めの取組みをご提案しています。サーベイ実施後には、小さくても良いので何かを始めてみるのが大事です。こちらの取組みを参考に、幸せ経営をスタートしましょう！

- 1** 経営者が従業員を大切にしていると感じてもらうためには？

### 社長メッセージの発信

従業員からすると社長は遠い存在かもしれません。直接全員と話すことが難しければ、ブログや動画で社長から従業員に定期的に心を込めたメッセージを発信しましょう。仕事の重要な話から、ちょっとした声掛け・挨拶でも良いので、本音で従業員に語りかけると距離は必ず縮まります。

- 2** 社会的責任の追及が会社の役に立つと従業員に伝えるには？

### オープンブック

SDGsについての取組みが社会から求められています。その背景やそのために社会ができることを従業員に伝える機会を作りましょう。その上で、決算書等会社の現状を従業員にオープンにしてみてもいいでしょうか。あわせて、自社の商流等を分かりやすく解説し、社会の中で自社がどのように貢献しているかを共有することをお勧めします。

- 3** 経営理念や経営方針に対する従業員の共感を得るためには？

### 社長と従業員の対話会の開催

社長から会社の経営理念に対する想いを従業員に伝え、従業員と対話をする機会を作りましょう。従業員にも会社のことを自分の事としてもらうため、会社の未来について一緒に考えることも良いでしょう。合宿形式等で時間をかけて語りあう時間を持つこともお勧めします。経営理念への共感につながる、従業員にとって分かりやすいシンプルなスローガンを作成することもお勧めです。

- 4** 従業員に会社の理念や社是に基づいた行動をしてもらうには？

### 会社の理念や社是を織り込んだ年度間計画の作成

年度間計画を作成する際に、会社の理念や社是の実現につながる具体的な行動計画を織り込みましょう。作成した計画を従業員と共有し、深く理解してもらうことで、従業員の行動が変わってくるのが期待できます。年度間計画に従業員の声を取り入れたり、一緒に作成することも有効です。

- 5** 労働環境を快適にするには？

### 労働環境の見直し

従業員の要望すべてに対応することは難しいかもしれません。まずは労働環境について従業員の話聞いて、優先順位や必要性などを具体的に考えてみましょう。環境の改善に取り組む際は、従業員に選んでもらうなど従業員の声を反映させることで、より会社に愛着を持ってもらうことが期待できます。



# 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、気軽に取り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。

## ● 幸せデザインラボ

幸せデザインサーベイ実施後の取組みに関するヒントが満載！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、自社で気軽に取り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。

幸せデザインワークショップや幸せデザインネットワークについても、幸せデザインラボからご覧いただけます。

### 【幸せデザインラボ登録方法】

①こちら↓の URL または QR コードにアクセス  
<https://www.happydesignlab.com>



②ログイン画面が出てきたら、「新規登録」をクリック

③企業名、名前、メールアドレス、お好きなパスワードを入力し、「新規登録」をクリック  
(ご登録は1社1名まで)

④幸せデザインラボへのご招待のメールが届いたら、登録完了

## ● 幸せデザインワークショップ

幸せデザインサーベイの結果を元に、会社について対話をします。従業員のみならずHAPPY DESIGN MAPを作りながら、幸せな会社になるためにどんなことに取り組むと良いか、自分事で考えられるワークショップです。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。



## ● 幸せデザインネットワーク

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。専門家の一覧は、幸せデザインラボ内の「Network」をご覧ください。



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](mailto:happydesignbank@gm.shokochukin.co.jp)

