

# 幸せの島大作戦

---

～住みたいマチ 隠岐の島～

13班

# 目指す姿

---

隠岐の人口を増やす

そのために…

- 1 出産や子育て
- 2 働き手を増やす

# 1 出産や子育て

---

隠岐と壱岐で医療従事者の人数を比較

→壱岐は隠岐より少し規模が大きかったものの人数が不足

【課題】医療従事者の不足

【解決策】医療従事者を増やすために

隠岐のそもそもの人口を増やす。

【結果】私たちが関与できるものではない

## 2 働き手を増やす

---

医療だけでなく隠岐全体で働き手が不足

→職場が働きやすい環境であれば働き手が増え、

人口の増加につながる

【課題】働き手の不足

【解決策】隠岐の職場環境をさらに良くする

これなら私たちでも解決できそう!?

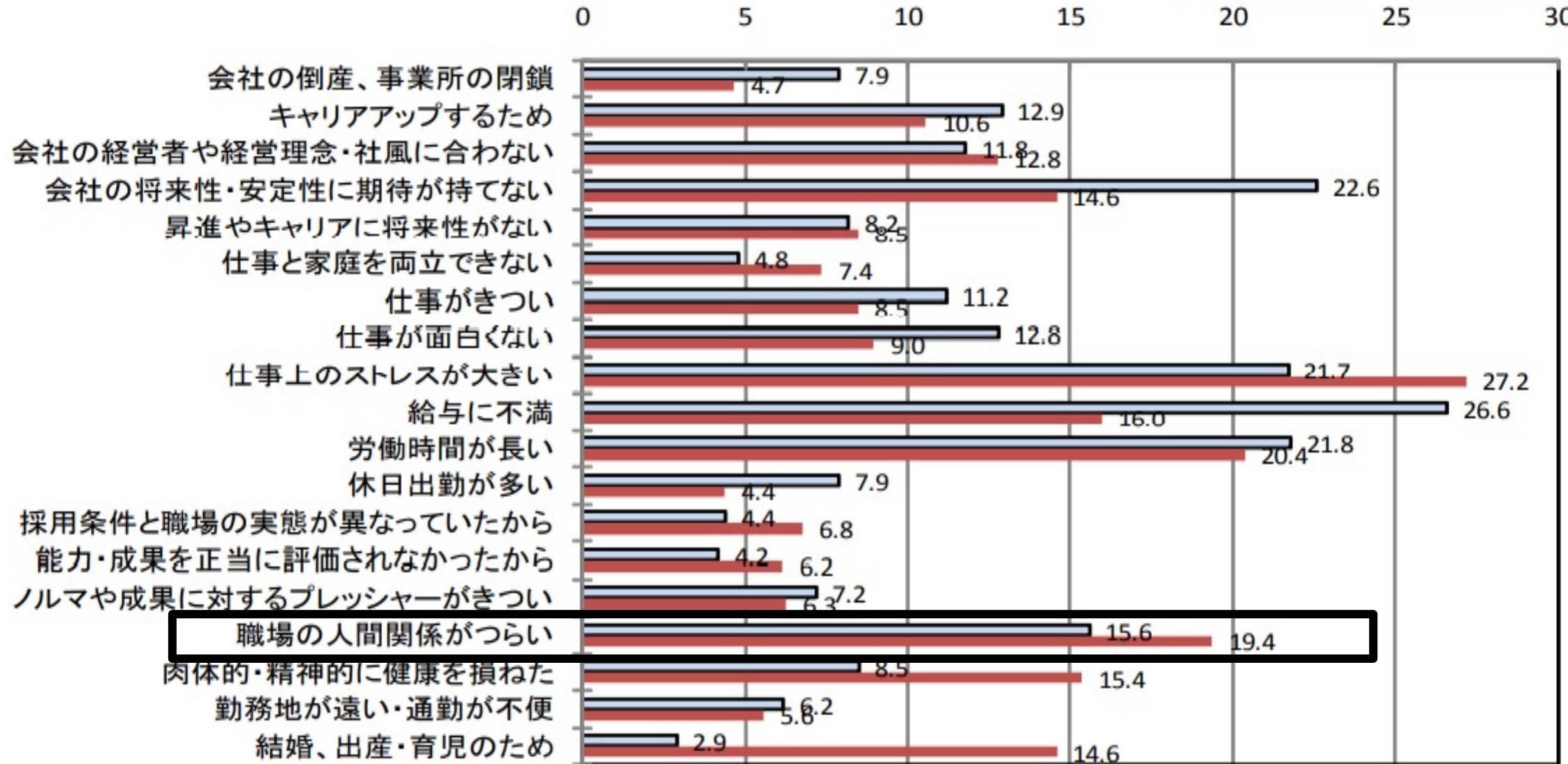
# 仮説

---

良い職場環境であれば人口増加につながる。  
(離職率・退職率が低下し、隠岐の島に  
定住する人が増えるのでは.....?)

# 前職の離職を決意する決め手となった理由(1位～3位の計)

□ 転職した者 ■ 求職中の者



# 退職理由(一例)

---

- ・上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった
- ・労働時間・環境が不満だった
- ・同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった
- ・給与が低かった
- ・仕事内容が面白くなかった
- ・仕事内容に興味がなかった(10, 1%)
- ・能力や個性、資格を生かせなかった(9, 1%)
- ・職場の人間関係が良くなかった(19, 5%)
- ・会社の将来に不安があった(11, 6%)
- ・収入が少なかった(19, 0%)
- ・労働条件が悪かった(23, 4%)
- ・その他(18, 6%)

転職理由と退職理由の本音ランキングBest10 (rikunabi.com)

退職を決意したきっかけは？辞めるまでの流れも解説 (hataractive.jp)

# <聞き取り調査> 隠岐の職場環境

---

職場に実際の声聞いてみた

## 【質問】

現段階の職場の雰囲気は詳しくどのような感じですか？

- ・悪くはない雰囲気だと思います
- ・いい時はいいが、陰悪な時は悪い
- ・穏やかとまではいかない雰囲気
- ・楽しく過ごせる



現状：職場によって異なるが、特に悪いというわけではない

もっとよくできるのでは？



# 「幸せ」な職場づくり



## 前野隆司

まえのたかし

1962年山口県生まれ。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教授兼慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター長。東京工業大学、同大学大学院修士課程を経て、キヤノン株式会社勤務。カリフォルニア大学バークレー校客員研究員、ハーバード大学客員教授、慶應義塾大学理工学部教授などを経て現職。博士(工学)。著書に『脳はなぜ「心」を作ったのか』（筑摩書房）『幸せのメカニズム』『無意識の力を伸ばす8つの講義』（以上、講談社）『実践 ポジティブ心理学』（PHP研究所）『幸せな職場の経営学』

（小学館）など多数。

# 前野隆司の研究発表

---

## ➤ 研究発表

- 幸せのメカニズム
- 幸福学とメンタルヘルス
- 幸福学入門
  - Well-being Management
  - 幸せの4つの因子

など

# 幸せの4つの因子

---

幸せの要因の中でも健康や結婚といった外部要因は除いて、心に関係する幸せとはどのような構造になっているのかを調べたもの。

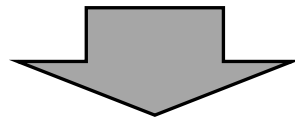
# 幸せの4つの因子

---

## 〈方法〉

- ①幸せに関連する項目を洗い出す。
- ②①で出された質問を15～79歳の1500人にアンケート調査をとる。
- ③その結果を多変量解析(因子分解)をする。

→その結果、「幸せの4つの因子」が導き出された。



4つの因子と幸福学の関係性について  
アンケート調査1500人に行った。

# 幸せの4つの因子とは？

## 個人の在り方

因子1

やってみよう

夢・目標、強み、成長、  
自己肯定感

因子3

なんとかなる

前向き、楽観性、自己受容

因子4

ありのままに

独立、自分らしさ



## 関係性の質

因子2

ありがとう

感謝、利他、許容、承認、  
信頼、尊敬、自己有用感



# 幸せの4つの因子

---

クラスター分析という方法で分類



〔結果〕

全ての因子を満たしている人が最も幸福度が高い。

**幸せな人はどの因子も高く、**  
**逆に不幸な人はどの因子も低い。**

# 検証

---

職場環境を改善するために...

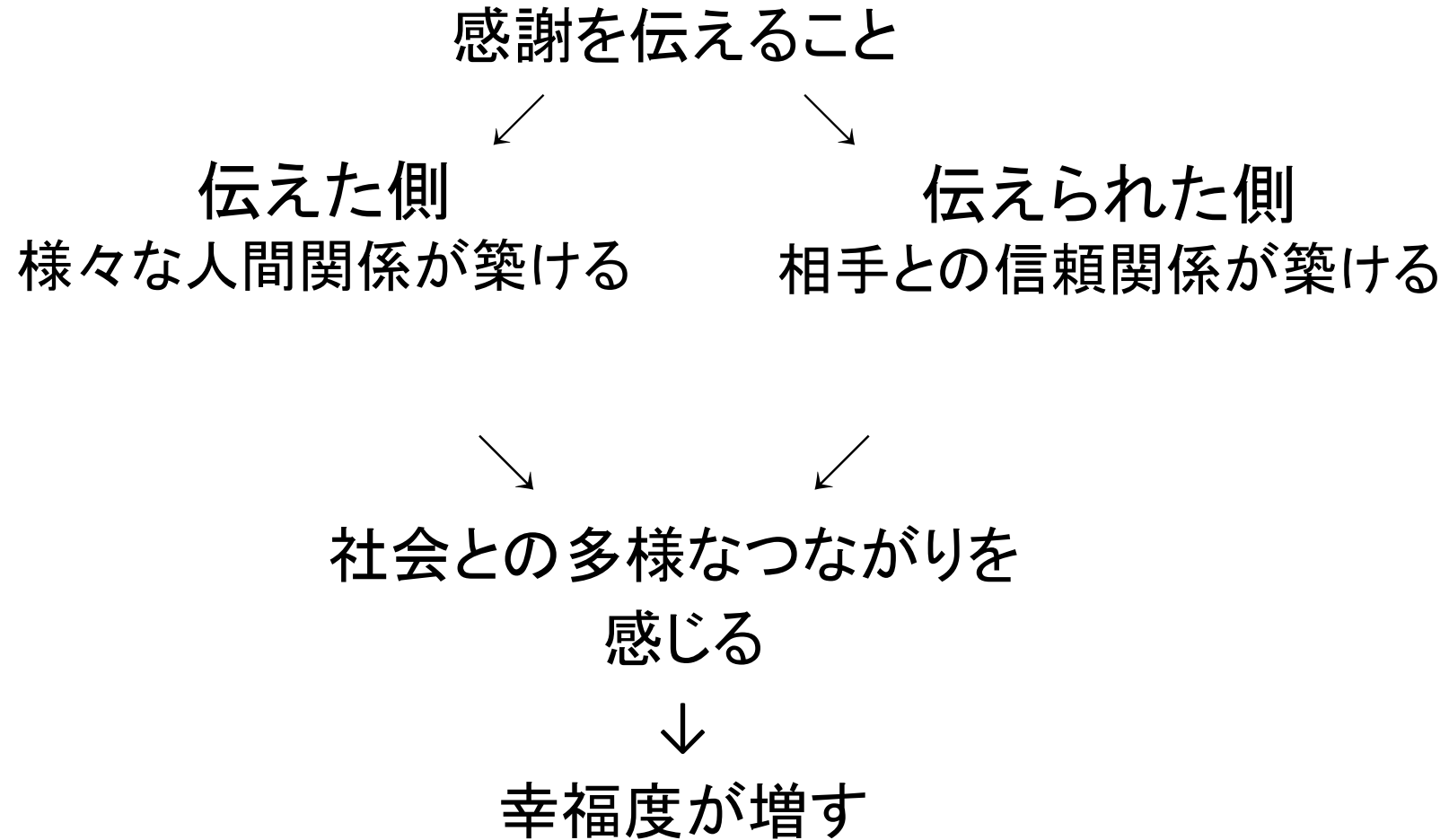
【活動】 ハピネスチャージ

【内容】 「ありがとう」を言い合う

【方法】 1, 付箋にその日の「ありがとう」と思ったことを書く  
2, 直接渡すor机に貼る

(書く相手は毎日1人、または複数人可)

# ハピネスチャージ 意義





# 方法

---

- 1.付箋にその日の  
「ありがとう」と思ったことを書く
- 2.直接渡すor机に貼る

(書く相手は毎日1人、または複数人可)



# どんなことを期待しているか

---

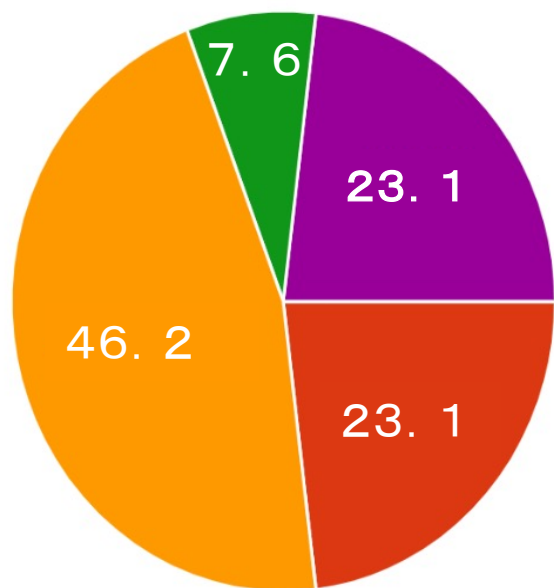
## 職場が心の支えになる

- ・笑顔で満たされた職場
- ・思いやりのあるあたたかい職場
- ・本音で話せる、語り合える職場
- ・リタイアした後も付き合いたいと思える仲間が多い職場
- ・子供や家族を巻き込みたいと思える職場

# 検証結果

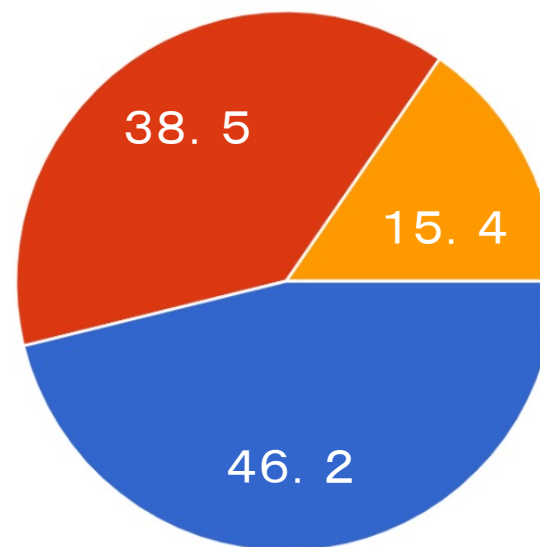
## <年代>

13件の回答



## <性別>

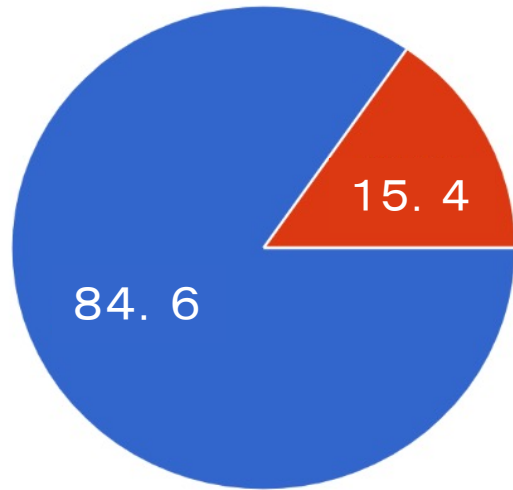
13件の回答



Q1, 隠岐を好きですか？

## 〈実施前〉

13件の回答

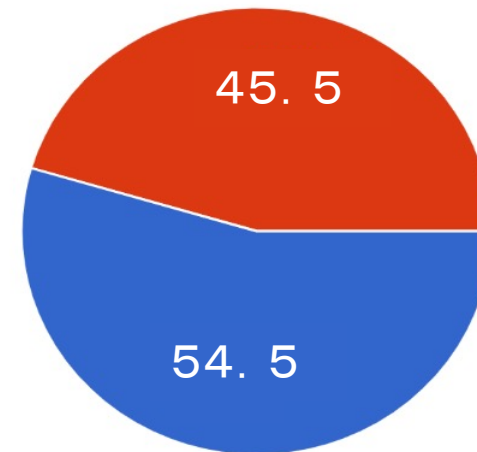
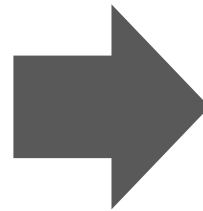


## 〈実施後〉

実施前より隠岐を好きになりましたか？

11件の回答

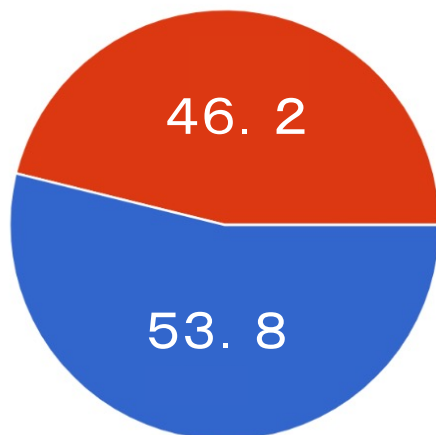
● はい  
● いいえ



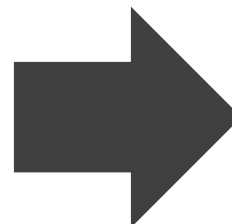
● はい  
● いいえ

Q, 隠岐を他の人に紹介したいですか？

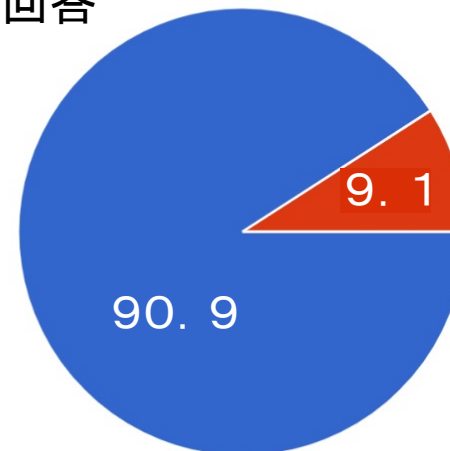
13件の回答



● はい  
● いいえ



11件の回答



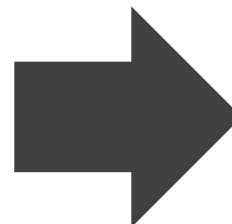
● はい  
● いいえ

Q, 感謝の気持ちを言われることによって幸福度は上がりますか？

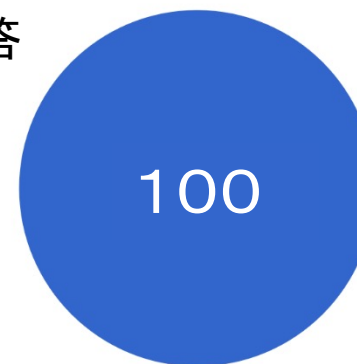
13件の回答



● はい  
● いいえ



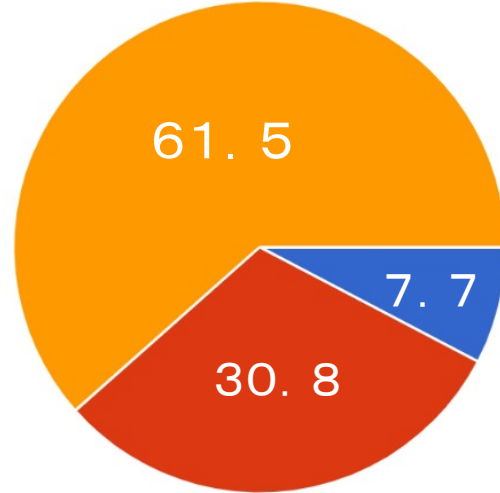
11件の回答



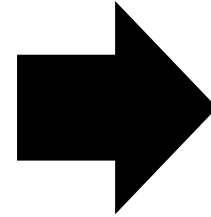
● はい  
● いいえ

## Q,職場の雰囲気はどのくらい良いですか？

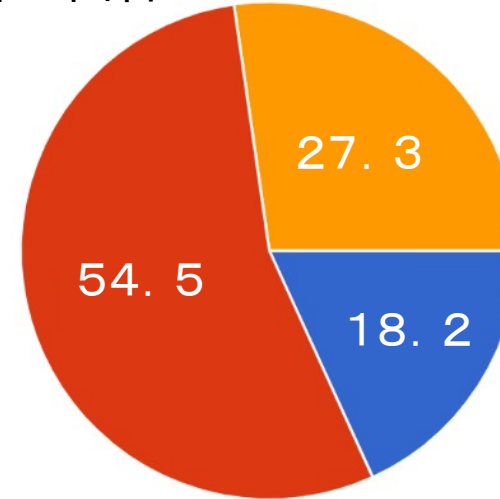
13件の回答



- 1. とても良い
- 2. 良い
- 3. 普通
- 4. 悪い
- 5. とても悪い



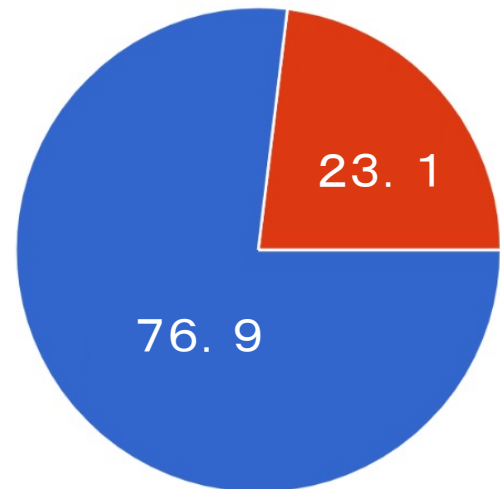
11件の回答



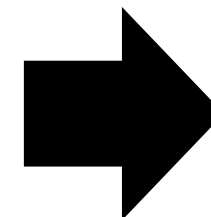
- 実施前と全く変わらない
- 実施前より少し良くなった
- 実施前よりとても良くなった

## Q,職場は思いやりのある場所ですか？

13件の回答



- はい
- いいえ



11件の回答



- はい
- いいえ

- ・良いときは良いが、陰悪なときは悪いといった様子。
- ・仲が悪い人はいないと思う。
- ・楽しく過ごせている。
- ・仕事に関する会話が主で、穏やかとまではいかない雰囲気
- ・わからないことや困ったことを相談しやすい環境だと思う。
- ・誰かの失敗も笑いにかえて、フォローをしあえる
- ・仕事の合間にたまに冗談も言い合える雰囲気

Q, 現段階(検証前)で  
職場はどのような雰囲気ですか？

Q, ハピネスチャージを通して  
どのような意識の変化が  
見られましたか？(実施後)

- ・感謝を言葉にすることの大切さに改めて気付いた。
- ・つい忘れがちになるような些細な感謝に対しても意識が向くようになり、周りからのサポートのありがたみに気付きました。
- ・変化していない
- ・なかなか話す機会のなかった人からの  
ありがとうの言葉はとても嬉しく感じた
- ・自分が役に立っていることが実感できて嬉しい気持ちになった。

# 検証結果から

---

「ありがとう」を伝えることにより幸福度が上がり、  
職場の雰囲気は改善される！

## 検証の改善点

- ・実施期間が短すぎた。  
⇒より効果的な検証ができなかった。
- ・付箋で行うと紙がもったいない&持ち運びに不便かも  
⇒スマートフォンなどを活用する。

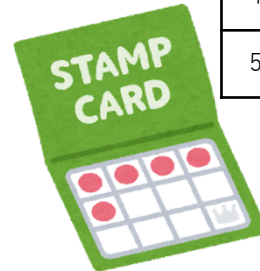


# 改善 ありがたいのポイント化

## <仮説>

- ・サイズは手のひらサイズ
- ・ハンコもしくはサイン
- ・感謝したい内容は言葉で伝える

→付箋を使用することで簡略化できるのでは

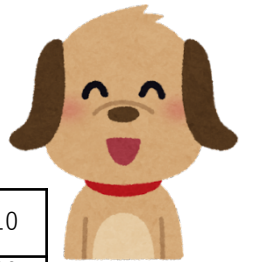


ハピネスチャージポイント  
カード☆

氏名：

担当教科：

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60



## 検証②

---

職場での幸福度アップは一回目の検証で立証した

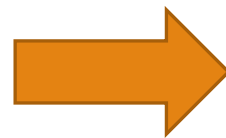
→今回は友達に協力してもらいました！

<協力者の感想>

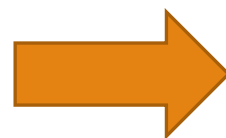
- ・直接気持ちを伝えたことでより気持ちが伝わった。
- ・付箋の時より楽にやり取りできた
- ・ポイントがたまるという達成感を感じた
- ・ゲーム感覚で楽しめた

<結果> **簡略化できた**

雰囲気が多少改善された  
ことについての検証



職場の雰囲気と  
人口増加の関係性について  
調べること



---

職場の雰囲気と人口増加の関係性について

→調べてみたが、あまり有力な情報入手できなかった

人口増加をきり離して、職場の雰囲気に注目

→島民の幸福度が上がる

→幸福度が高い島という魅力にもつながる

(隠岐に住みたいと思う→人口増加)

# 結論

---

人口増加は短期間だと結果として出づらい  
→目標(目指す姿)は達成できなかった

しかし、職場の雰囲気づくりには有効的な活動である

# 参考文献一覧

---

幸福度を上げる「幸せの4つの因子」/前野隆司 | マイナビニュース (mynavi.jp)最終閲覧日2022/09/23

前野 隆司 | SDM | 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 (keio.ac.jp)

最終閲覧日2022/09/25

創考喜楽 | これが揃うと幸せ！？ 幸福の四つの因子([https://iec.co.jp/media/corner/positive\\_workshop/05](https://iec.co.jp/media/corner/positive_workshop/05))最終閲覧日2022/09/28

工場サプリ | 良い雰囲気職場とは？イキイキ・ワクワクする

暖かい組織に変える方法【6つの職場感情】(<https://seisangenba.com/work-atmosphere/>)

最終閲覧日2022/09/28

地域の暮らしの魅力を高める (mlit.go.jp) - 国土交通省最終閲覧日2022/10/06

[こう-ふく【幸福】カウ・・・ - 広辞苑無料検索 \(sakura-paris.org\)](https://sakura-paris.org)最終閲覧日2022/09/28

Diamond online <https://diamond.jp/articles/-/306851?page=2>最終閲覧日2022/10/06

いい部屋ネット[https://www.eheya.net/sumicoco/ranking/zenkoku/sumitai\\_area\\_pref.html](https://www.eheya.net/sumicoco/ranking/zenkoku/sumitai_area_pref.html)最終閲覧日2022/10/06

[若者の離職理由PowerPoint プレゼンテーション \(mhlw.go.jp\) - 厚生労働省](https://mhlw.go.jp) 最終閲覧日2022/12/25

[転職理由と退職理由の本音ランキングBest10 \(rikunabi.com\)](https://rikunabi.com)最終閲覧日2022/12/25

[退職を決意したきっかけは？辞めるまでの流れも解説 \(hataractive.jp\)](https://hataractive.jp)最終閲覧日2022/12/25

---

ご清聴ありがとうございました。