

GALLUP®

世界の職場の状況

AI革命と「人」のこれから

2026年版レポート



ギャラップは、世界のリーダーが直面する重要課題の解決を支援する中で、従業員の声を意思決定の場に届けることに取り組んでいます。本レポートでは、世界最大規模で継続的に実施されている従業員体験調査の年次結果を紹介しています。従業員が仕事や生活についてどのように感じているかを分析しており、これは組織のレジリエンスやパフォーマンスを予測する重要な指標となります。

(日本語版翻訳・監修:ギャラップ シニアコンサルタント 長浜 亜美)

著作権に関する基準

本書には、Gallup, Inc.の独自調査、著作権および商標によって保護された資料が含まれています。そのため、国際法および各国の法律に基づく特許、著作権、商標、営業秘密に関する保護により、本書に含まれるアイデア、概念、提言は保護されています。

本書に含まれる資料および／または本書自体は、すべての複製物に著作権表示、商標表示、その他の所有権表示が保持されることを条件として、ダウンロードまたは複製することができます。Gallup, Inc.の書面による明示的な許可なく、本書を変更することはできません。

本書の全部または一部をウェブページ等で参照する場合には、必ず本書全体へのリンクを掲載する必要があります。本書で明示的に定める場合を除き、本資料の送信は、Gallup, Inc.が保有または管理する特許、著作権、商標に関するいかなるライセンスを付与するものとも解釈されません。

Gallup Q12®の設問はギャラップ独自の知的財産であり、法律によって保護されています。ギャラップの書面による許可なく、Q12設問を用いた調査を実施したり、設問を複製したりすることはできません。

Gallup®およびQ12®はGallup, Inc.の商標です。その他すべての商標および著作権は、それぞれの権利者に帰属します。

目次

CEOメッセージ	4
従業員エンゲージメントの低下が続く	5
管理職と一般従業員の差が縮小	7
仕事の未来	10
感情が大きく関わる職場	13
東アジア	16

CEOメッセージ

テクノロジー自体は機能しています。大規模言語モデルは、法務契約書の作成やコードの記述、調査結果の統合を、人間のチームでは到底及ばない速度で行うことができます。

しかし、その成果は企業業績には表れていません。

MITの最近の調査では、企業による約400億ドルの投資にもかかわらず、95%の組織で利益への測定可能な影響は確認されていないことが明らかになりました。さらに、世界約6,000人の経営幹部を対象とした全米経済研究所(NBER)の調査では、89%が労働生産性への影響は見られないと回答しています。ギャラップの調査でも、AIを導入している企業の従業員のうち、AIによって自社の働き方が変革されたと強く認識している人は12%にとどまっています。

では、問題はテクノロジーではないとすれば、何なのでしょう。

ギャラップのデータは、企業社会が長らく見過ごしてきた答えを示しています。それが「管理職」です。AIに投資している組織において、従業員によるAI活用を最も強く左右する要因は、技術的な統合を除けば、直属の上司が積極的にAI活用を推進しているかどうかです。どれほど高度なニューラルネットワークであっても、無関心なチームリーダーの影響を乗り越えることはできません。

OpenAIも同様の認識を示しています。同社は2025年のエンタープライズレポートの中で、「組織にとっての主な制約は、もはやモデル性能やツールそのものではなく、組織としての準備態勢と実装である」と述べています。

テクノロジーによる成果と優れたマネジメントとの関係は、新しいものではありません。10年前、スタンフォード大学、ハーバード・ビジネス・スクール、MITの研究者たちは、マネジメントの違いが、テクノロジーが生産性に与える影響を示す代表的な指標である全要素生産性(TFP)の違いの約30%を説明していることを明らかにしました。

世界中の組織は、長年にわたり、人材を効果的にマネジメントすることに苦戦してきました。しかし現在、その経済的な重要性はかつてないほど高まっています。AI革命を勝ち抜けるかどうかは、導入するテクノロジーだけでなく、それを使う人々をどれだけ適切に導けるかにもかかっています。本レポートは、AI時代におけるマネジメントの有効性について、世界的な基準を示すものです。



ジョン・クリフトン

ギャラップ CEO

従業員エンゲージメントの低下が続く

2025年、世界の従業員エンゲージメントは2年連続で低下し、2020年以来の最低水準となりました。

世界のエンゲージメント

% エンゲージしている割合



Note: Engagement data were not collected in 2010, 2011 or 2017.

世界の従業員エンゲージメントは、2022年に23%でピークに達した後、20%へと低下しました（誤差は±0.1ポイント未満）。

直近で低下は見られるものの、従業員エンゲージメントは2009年の初回測定時と比べて8ポイント、10年前と比べても5ポイント高い水準にあります。エンゲージメントが1ポイント変化するごとに、約2,100万人の従業員に影響が及びます。多くの従業員にとって、職場環境は改善してきたといえます。

一方で、近年の動向には懸念もあります。従業員エンゲージメントが2年連続で低下したのは今回が初めてです。最も大きな低下が見られたのは南アジア（-5ポイント）で、過去1年間でエンゲージメントが上昇した地域はありません。

昨年、従業員エンゲージメントの低さにより、世界経済では約10兆ドル（GDPの9%）の生産性損失が生じました。

従業員エンゲージメントとは、従業員が自身の仕事やチーム、そして勤務先に対して抱く心理的な結びつきを指します。ギャラップによる長年のメタ分析では、従業員エンゲージメントと事業単位の生産性（収益性や売上など）との間に強い関連があることが一貫して示されています。

エンゲージメントはチーム単位で形成されますが、エンゲージしていない、あるいは全くエンゲージしていない従業員が多い組織ほど収益性は低くなり、その結果、経済成長の鈍化につながります。

AIは個人の生産性を高める一方、組織全体への効果は限定的です。

AIを導入している企業に勤める米国の従業員のうち、65%がAIは自身の生産性に「ある程度」または「非常に」ポジティブな影響を与えていると回答しています（ネガティブと回答したのは7%）。一方で、AIが自社の働き方を変革したと強く認識している従業員は12%にとどまっています。

リーダー層を対象とした調査でも、個人の生産性向上と組織全体の成果との間にギャップがあることが示されています。米国、英国、ドイツ、オーストラリアの経営層を対象とした全米経済研究所（NBER）の調査では、企業でAIの活用が広がっているにもかかわらず、過去3年間で労働生産性に影響はなかったと回答したリーダーが89%に上りました。

一方で、今後3年間でAIにより生産性が1.4%向上すると見込んでいます。従業員エンゲージメントは、変化への対応力を測る指標の一つと捉えることができます。AIは大きな変革をもたらすものであり、エンゲージメントの高い組織ほど、こうした変化にうまく対応できる傾向があります。AI時代の生産性向上は、従業員一人ひとりがこれらのツールをどれだけ効果的に活用できるかに左右されます。エンゲージメントの低さはこうした効果を損ない、全くエンゲージしていない状態は、深刻なセキュリティリスクを引き起こす可能性があります。

- 1 Challapally, A., Pease, C., Raskar, R., & Chari, P. (2025, July). The GenAI divide: State of AI in business 2025. MIT Project NADA.
- 2 Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2016). Management as a technology? National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w22327>
- 3 Yotzov, I., Barrero, J. M., Bloom, N., Bunn, P., Davis, S. J., Foster, K. M., Jalca, A., Meyer, B. H., Mizen, P., Navarrete, M. A., Smietanka, P., Thwaites, G., & Wang, B. Z. (2026). Firm data on AI (NBER Working Paper No. 34836). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w34836>

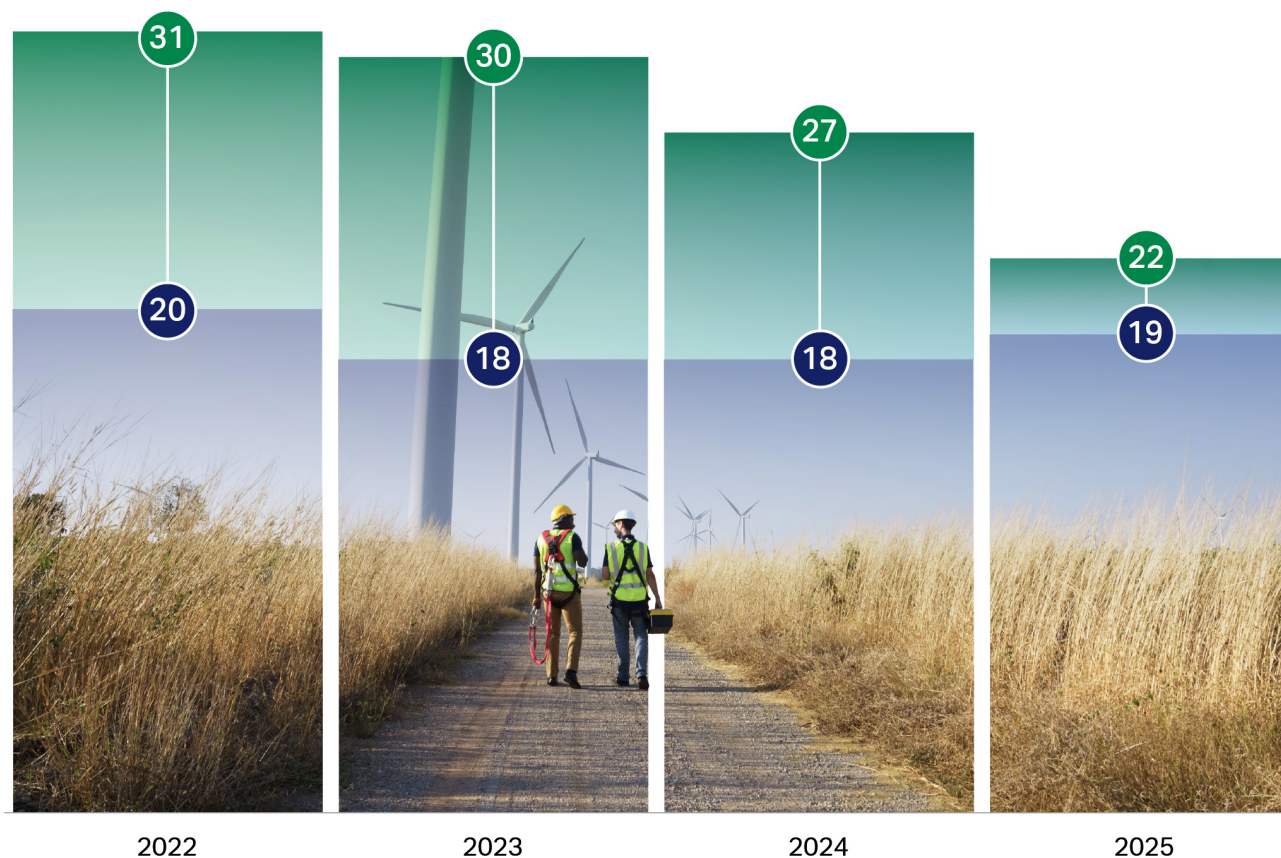
管理職と一般従業員の差が縮小

直近の従業員エンゲージメント低下の主因は、管理職におけるエンゲージメントの低さにあります。

役職別 世界のエンゲージメント

% エンゲージしている割合

● 管理職 (部下あり) ● 一般従業員 (部下なし)



2022年以降、管理職のエンゲージメントは9ポイント低下しています。

一般従業員のエンゲージメントも低下しましたが、直近ではわずかに回復しています。管理職のエンゲージメントは2024年から2025年にかけて前年からの低下幅が最も大きく、27%から22%へと5ポイント低下しました。かつて管理職は、一般従業員より高いエンゲージメント水準という優位性を享受していましたが、現在ではその差は縮小し、チームメンバーとほぼ同程度の水準に近づいています。

南アジアにおける管理職のエンゲージメント低下は、組織のフラット化が一因である可能性を示しています。

南アジア（主にインド）では、管理職のエンゲージメントが2025年に8ポイント低下し、全地域で最大の下落となりました。同時に、管理職の割合も減少しており、企業が管理職ポストを減らしている可能性がうかがえます。

一部の調査では、2025年のインドのIT業界では採用が大きく減速し、中間層や上位層のポストも削減されたことが示唆されています。背景には、AI導入の影響もあると考えられます。管理職が減ることで、チーム規模は拡大する可能性があります。ギャラップが米国で実施した管理職とチーム規模に関する調査では、管理職の統括範囲が広がるほどエンゲージメントは低下する傾向が示されていますが、管理職の適性や育成によってその影響は和らげることができます。

管理職のエンゲージメント低下は避けられないものではありません。

組織の規模にかかわらず、管理職エンゲージメントを高い水準で維持することは可能です。

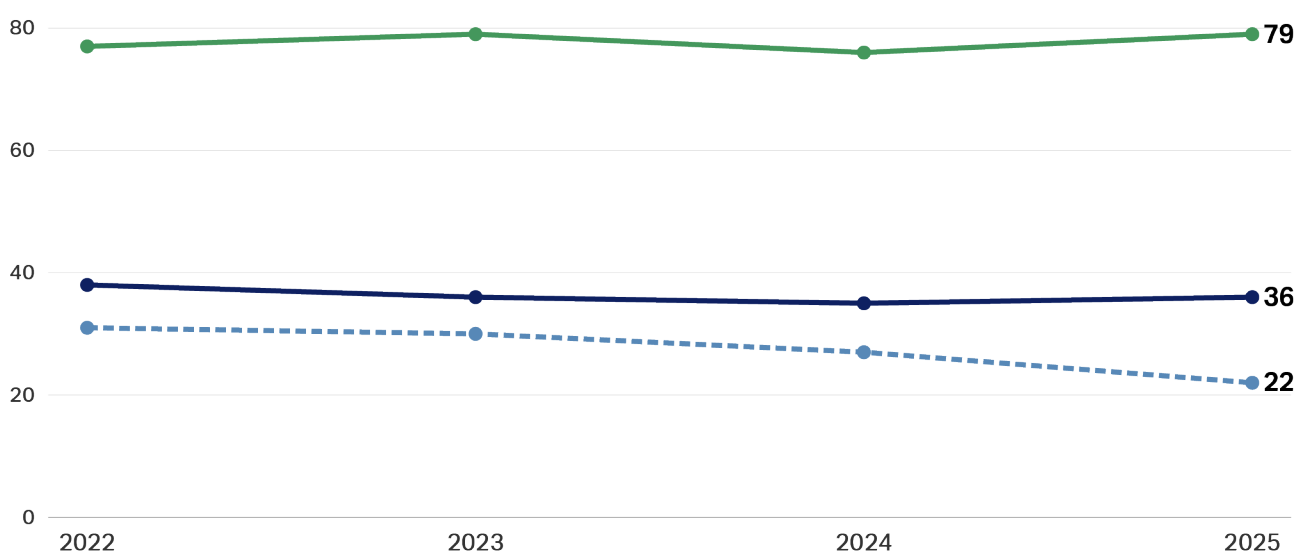
2025年の調査では、先進的な取り組みを行う企業において、管理職の79%が仕事にエンゲージしており、世界平均のほぼ4倍に達しています。

これらの世界水準の職場は、地域や業界を問わず、長期的な経営戦略の一環として従業員エンゲージメントを重視しています。

管理職（部下あり）のエンゲージメント（2022-2025）

% エンゲージしている割合

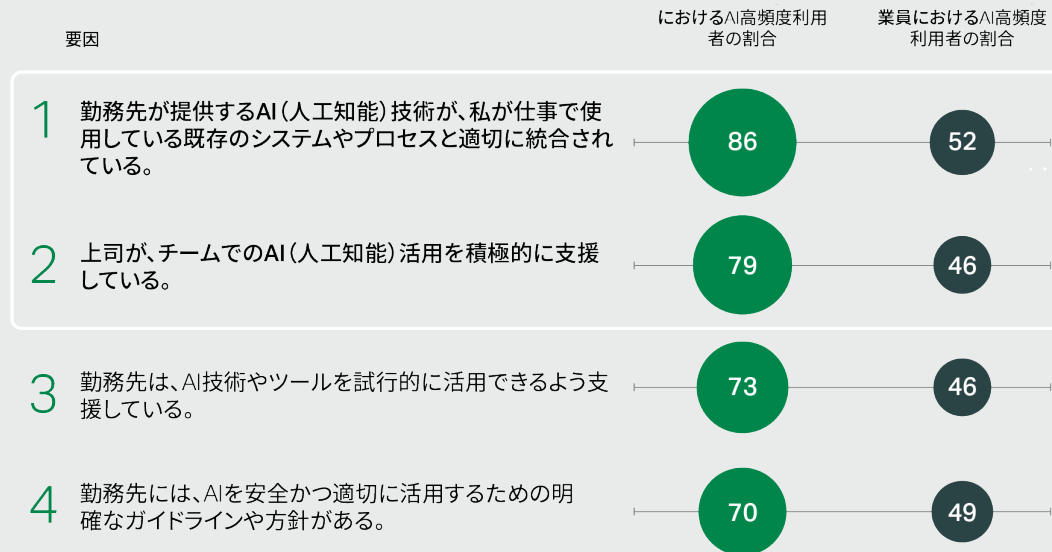
● 先進的な取り組みを行っている企業 ● 米国 ● 世界全体



4 Top IT firms add just 17 staff in nine months, hiring nearly freezes. (2026, January 17). The Economic Times. <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/hr-policies-trends/top-it-firms-add-just-17-staff-in-nine-months-hiring-nearly-freezes/articleshow/126606856.cms>

成果につながるAI活用には、管理職が重要な役割を果たします。

ギャラップの2026年第1四半期の米国労働者調査によると、組織内でAIが日常的に活用される主な要因は、「既存システムとの統合」と「管理職によるAI活用の推進」の2つです。



Source: Q1 2026 U.S. data

ギャラップの調査では、管理職が従業員のAIに対する価値認識に大きく影響することも明らかになっています。AI技術への投資を進める米国企業では、自分の上司がチームでのAI活用を積極的に支援していると強く感じている従業員ほど、次のような傾向が見られます。

- ✓ **8.7倍** — AIが自社の働き方を変革したと強く認識している割合
- ✓ **7.4倍** — AIによって自分の強みをより発揮できる機会が増えたと強く認識している割合

こうした明確な効果がある一方で、多くの従業員は管理職からの十分な支援を感じていません。AI導入が始まっている企業でも、上司がチームでのAI活用を積極的に支援していると強く認識している従業員は3割未満にとどまります。ドイツでのギャラップ調査でも同様に低い結果が見られ、AIを活用している企業においても、管理職がチームのAI活用を積極的に支援していると回答した従業員は21%にとどまっています。

AIは、マネジメントの質を高めることで、従業員エンゲージメントの向上に寄与する可能性があります。

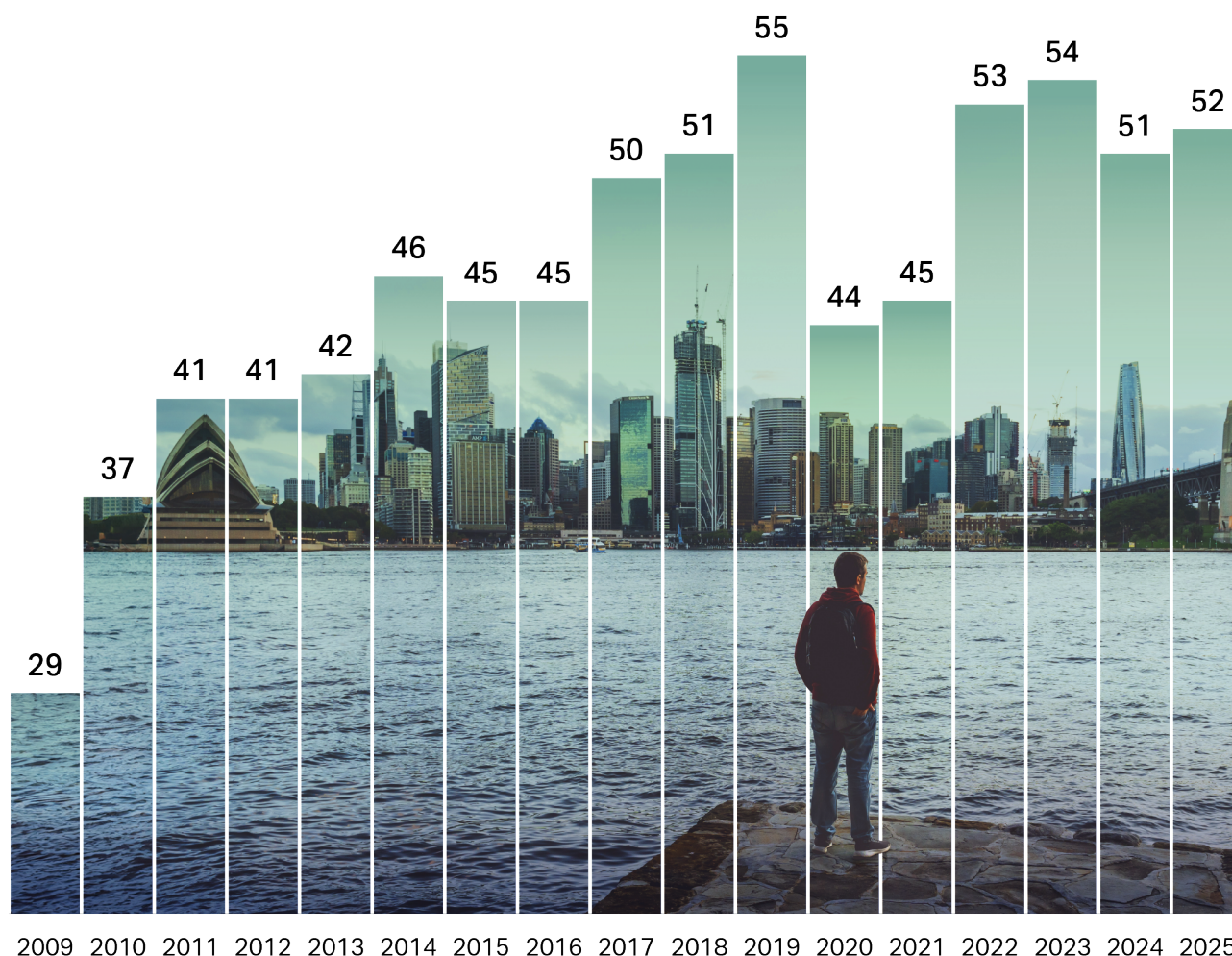
人材マネジメントの有効性は、スキルに左右されます。しかし、自然に高いマネジメント能力を持つ管理職は多くなく、チームや個人のパフォーマンスを高めるために必要なトレーニングを十分に受けていないケースも少なくありません。AIツールは、最先端のマネジメント研究に基づき、リアルタイムで一人ひとりに合わせたアドバイスを提供できる可能性があります。こうした機能は、職場のあり方を大きく変える力を持っています。

仕事の未来

雇用環境に対する従業員の認識は2025年に改善したものの、2019年の水準には依然として及んでいません。

世界の雇用環境に対する認識

%「仕事を見つけるのに良い時期」と答えた割合



雇用環境に対する従業員の認識は、前年に低下したものの、2025年には改善しました。

パンデミック後に経済が回復した2022年以降、雇用環境に対する楽観的な見方も改善しました。2023年には、「仕事を見つけるのに良い時期だ」と回答した従業員の割合が55%と、2019年の過去最高水準に迫りました。

しかし直近2年間は、こうした認識は2022年の回復初期と比べて低い水準にとどまっています。2025年にはこの割合が前年から1ポイント上昇して52%となりました（誤差は±0.1ポイント）。

2025年の雇用環境に対する楽観的な見方の改善は、完全出社の従業員によるものでした（+2ポイント）。

雇用環境に対する楽観的な見方は、完全リモート勤務の従業員では低下（-5ポイント）、リモート勤務が可能で主に本社に出社している従業員では大きく低下（-14ポイント）しました。一方、ハイブリッド勤務の従業員ではほぼ横ばいでした。リモート勤務が可能な従業員における楽観度の低下は、企業の方針変更や知識労働の自動化により、リモートの仕事機会が減少している可能性を示しています。



2025年、雇用環境に対する楽観的な見方は、オーストラリア／ニュージーランド（-12ポイント）および米国／カナダ（-10ポイント）で大きく低下しました。

パンデミック後、オーストラリア／ニュージーランドは、従業員の認識では世界で最も良い雇用環境と見なされてきましたが、2025年には東南アジアに次ぐ2位となりました。

一方、米国／カナダは現在、地域別ランキングで下から2番目に位置しています。この地域では2019年以降、雇用環境に対する評価が23ポイント低下し、70%から47%へと下落しました。

米国では2025年の大半で「採用も解雇も控える（no hire, no fire）」雇用環境が報じられてきましたが、最新の政府統計の修正値によると、2025年の雇用増加は18万1,000人にとどまり、前年の150万人から大きく減少しました。ギャラップの米国における雇用環境の調査は、こうした公式統計と密接に連動しています。

自分の仕事に選択肢があると感じている従業員は、「仕事を見つけるのに良い時期だ」と答える可能性が約50%高くなります。

ギャラップは、パーソルおよび公益財団法人 Well-being for Planet Earthとの共同研究により、仕事において多くの選択肢があると感じている従業員ほど、雇用環境に対して楽観的であることを明らかにしています。この傾向は世界中で共通して見られます。AIの進展が仕事のあり方を変える中、スキルの再習得（リスキリング）は、従業員の将来への期待を支える重要な要素となると考えられます。

5 2025: The year the frontier firm is born. Work trend index annual report. (2025). Microsoft. https://assets-c4akfrf5b4d3f4b7.z01.azurefd.net/assets/2025/04/2025_Work_Trend_Index_Annual_Report_680aaa7fe52dd.pdf

6 Chen, T-P. (2026, February 11). Healthcare work propels U.S. to strongest job growth in more than a year. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/economy/jobs/january-jobs-report-unemployment-b703b0e3?>

7 PERSOL, a global HR and workforce solutions company based in Japan, and the Wellbeing for Planet Earth Foundation, a nonprofit dedicated to advancing wellbeing research, partnered with Gallup to study the relationship between work and wellbeing worldwide.

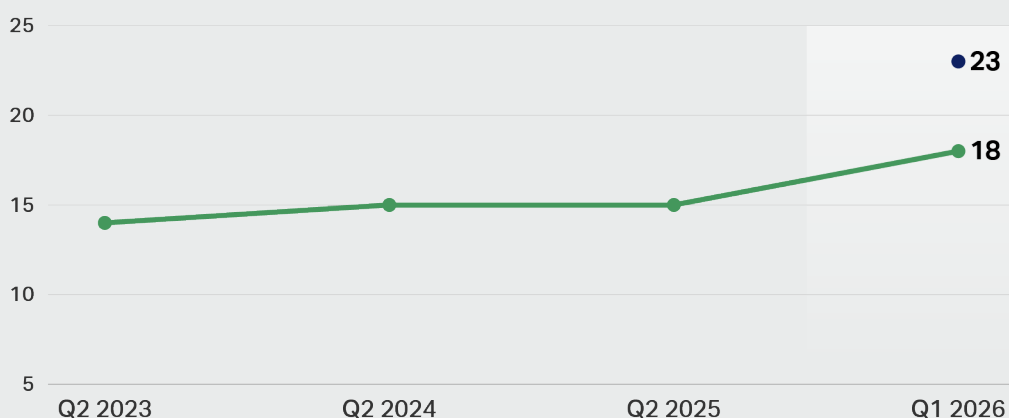
米国のデータでは、AIによる雇用喪失への懸念が高まっています。

2026年第1四半期のギャラップ調査によると、米国の従業員の18%が、今後5年以内に自分の仕事が自動化やAIによってなくなる可能性が「高い」または「ある程度ある」と回答しています。AIを導入している企業では、この割合は23%に上昇します。金融（32%）、保険（32%）、テクノロジー（31%）などの業界では、さらに高い水準となっています。別途ドイツで実施されたギャラップ調査でも、AIを活用している企業に勤める従業員の19%が、今後5年以内に自分の仕事がなくなる可能性があるかと回答しています。

今後5年間で技術革新によって仕事なくなる可能性

%「非常に可能性が高い」+「ある程度可能性はある」

● 米国の従業員 ● AI導入企業の従業員（2026年第1四半期）



米国では、AI導入後に大企業は人員削減、比較的小規模の企業は人員拡大に動く傾向があります。

2026年第1四半期のギャラップ調査では、米国の従業員に対し、勤務先が人員を拡大しているか縮小しているかを尋ねました。AIを導入している企業では、従業員数1万人以上の大企業に勤める従業員の33%が「人員削減」と回答し、「拡大（30%）」を上回りました。一方、従業員数5,000～1万人規模の企業では、「人員拡大（38%）」と回答した割合が、「削減（23%）」を上回っています。

AIを導入した企業は、未導入の企業と比べて、人員規模を拡大または縮小するなど、より変化が生じやすい傾向にあります。AIは組織のあり方を変えつつありますが、雇用への影響は一概にネガティブとは限りません。

感情が大きく関わる職場

2025年、従業員のウェルビーイングは3年ぶりに改善しました。

世界の生活評価

% 良好な状態にある割合



従業員のウェルビーイングは2018年から2022年にかけて5年間にわたり一貫して改善が続きましたが、2022年をピークに低下に転じました。

2025年、従業員のウェルビーイングは1ポイント上昇し、33%から34%となりました。世界の半数の地域で改善が見られ、特にラテンアメリカ・カリブ地域(+2ポイント)と欧州(+2ポイント)で増加が顕著でした。

ギャラップの生活評価指標は、現在の生活についての感じ方と、5年後の生活がどうなっているかを見込んでいくかを組み合わせて測定しています。

前日に強いストレスや怒り、悲しみを感じた従業員の割合は、パンデミック前を上回る水準が続いています。

パンデミックの間、従業員のネガティブな感情は世界的に増加しました。ピーク時から低下しているものの、2020年以前と比べると依然として高い水準にあります。こうした状況は、心理的な影響が長期化しているか、あるいはより厳しい新たな状況が定着している可能性を示しています。

仕事にやりがいを感じ、他者の役に立っていると実感できるほど、ウェルビーイングは高まります。

公益財団法人 Well-being for Planet Earthおよびパーソルとの共同で収集したギャラップデータの新たな分析では、仕事そのものを楽しみ、それが他者の生活を良くしていると感じ、さらに自分の仕事に選択肢があると考えている従業員ほど、ウェルビーイングや職場エンゲージメントが高い傾向にあることが示されています。



リーダー層は生活評価は高い一方で、日々の感情面ではより厳しい状況にあります。

心理学では、ウェルビーイングは「内省的自己」と「経験的自己」の観点から測定されます。人が自分の人生をどう捉えているかと、日々どのようにそれを経験しているかは、必ずしも一致しません。

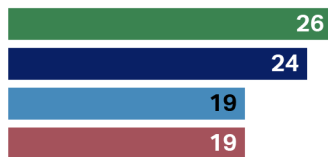
リーダー（上位管理職）層、管理職、プロジェクトマネージャー、一般従業員を比較すると、職位が高いほどエンゲージメントやウェルビーイングは高い傾向にあります。一方で、前日に強いストレス（+7ポイント）、怒り（+12ポイント）、悲しみ（+11ポイント）、孤独感（+10ポイント）を感じたと報告する割合は、一般従業員と比べてリーダーの方が大幅に高くなっています。

職位別 従業員エンゲージメント、ウェルビーイング、および日々のネガティブ感情

● リーダー（上位管理職）層 ● 管理職 ● プロジェクトマネージャー ● 一般従業員

従業員エンゲージメント

% エンゲージしている割合



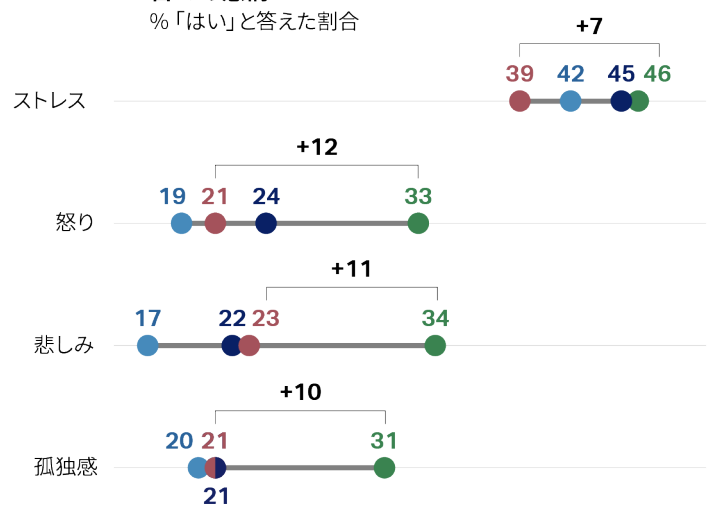
生活評価

% 良好な状態にある割合



日々の感情

% 「はい」と答えた割合



ポジティブな感情の面では、リーダーであることの利点は大きくありません。リーダー層は、前日に多く笑ったり楽しさを感じたりしたと答える割合が、一般従業員より低く、管理職と比べても楽しさを感じたと答える割合は低くなっています。リーダーは、発言権や裁量、地位といった面でのメリットがある一方で、社会的な距離の拡大や、多くの人に影響を及ぼす難しい意思決定を担う責任も伴います。

エンゲージメントは、人を率いることによる感情的な負担を軽減し、ウェルビーイングを大きく高めます。

ギャラップの調査では、管理職（リーダー層を含む）がエンゲージしている場合、一般従業員と比べて、あらゆるネガティブ感情を経験する割合が低いことが示されています。また、全体の平均的なリーダーと比べて、生活全体で良好な状態にある可能性が14ポイント高くなっています。

AIの進展に伴い、米国の最新のギャラップ調査では、AI活用の推進と従業員のエンゲージメントおよびウェルビーイング向上に向けて、リーダーが重視すべき2つの要素が示されています。それは、AIを既存のシステムや業務プロセスに適切に組み込むこと、そして、管理職がチームでのAI活用を積極的に支援できるようにすることです。

東アジア

中国、香港（中国特別行政区）、日本、モンゴル、韓国、台湾



地域概要

□ 枠内の数値は、2022・2023・2024年平均と、2023・2024・2025年平均との差を示しています。孤独感については、地域レベルで十分な3年間移動平均データがないため、変化値は表示していません。

従業員エンゲージメント

エンゲージしている

18% 0

エンゲージしていない

66% 1

全くエンゲージしていない

16% -1

生活評価

良好な状態

32% -2

困難な状態

62% 2

苦境にある状態

6% 0

日々の感情

前日に強く感じた感情

ストレス

46% -2

怒り

20% 3

悲しみ

17% 3

孤独感

23%

雇用環境

雇用環境

仕事を見つけるのに良い時期

58% 7

主なポイント

- 1 孤独感は現在、世界でも最も高い水準の一つとなっています (23%)。
- 2 良好な状態にある従業員の割合は世界平均を下回り、32%まで低下しました。
- 3 雇用環境に対する信頼感は大きく改善し、58%に上昇しました。これは全地域の中で最も大きな伸びです。

世界および地域別の職場インサイトについてはGallup.comをご覧ください。



従業員エンゲージメント

ギャラップQ12[®]設問に基づく。

エンゲージしている

エンゲージしていない

全くエンゲージしていない

地域平均

18%

66%

16%

世界平均

20%

64%

16%

エンゲージしている

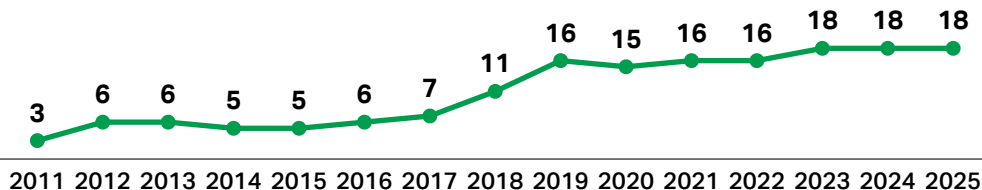
% エンゲージしている割合

地域平均

18%

世界平均

20%



性別

19%

女性

17%

男性

年齢

18%

35歳未満

18%

35歳以上

役職

24%

管理職（部下あり）

13%

一般従業員（部下なし）



生活評価

0が最も下、10が最も上の段となるはしごを思い浮かべてください。はしごの一番上は、あなたにとって考え得る最良の生活を表し、一番下は最悪の生活を表します。

現在のあなたは、このはしごのどの段にいますか？ (0～10)

今後、例えば5年後には、このはしごのどの段にいますか？ (0～10)

良好な状態

困難な状態

苦境にある状態

地域平均

32%

62%

6%

世界平均

34%

56%

9%

良好な状態

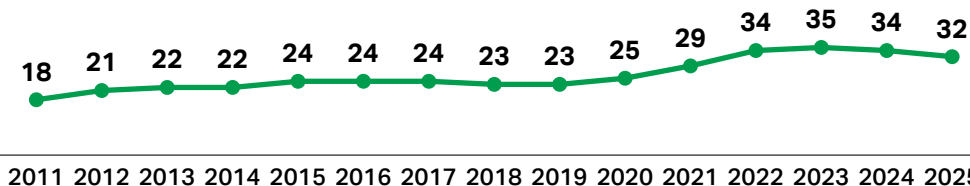
% 良好な状態にある割合

地域平均

32%

世界平均

34%



性別

36%

女性

29%

男性

年齢

29%

35歳未満

34%

35歳以上

役職

40%

管理職（部下あり）

26%

一般従業員（部下なし）



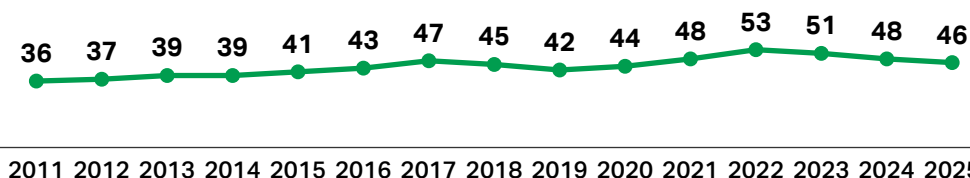
日々のストレス

昨日、次の感情を一日の大半で感じましたか？ストレスについてはいかがですか？

%「はい」と答えた割合

地域平均

46%



世界平均

40%

性別

43%

女性

49%

男性

年齢

52%

35歳未満

44%

35歳以上

役職

47%

管理職（部下あり）

45%

一般従業員（部下なし）

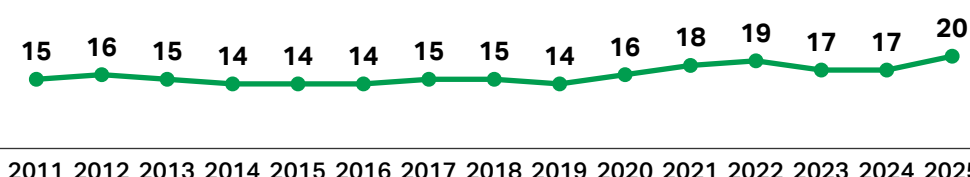
日々の怒り

昨日、次の感情を一日の大半で感じましたか？怒りについてはいかがですか？

%「はい」と答えた割合

地域平均

20%



世界平均

22%

性別

20%

女性

20%

男性

年齢

22%

35歳未満

19%

35歳以上

役職

22%

管理職（部下あり）

18%

一般従業員（部下なし）



日々の悲しみ

昨日、次の感情を一日の大半で感じましたか？悲しみについてはいかがですか？

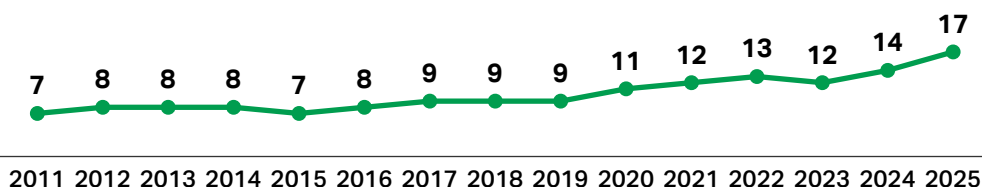
%「はい」と答えた割合

地域平均

17%

世界平均

23%



性別

16%

女性

18%

男性

年齢

19%

35歳未満

16%

35歳以上

役職

18%

管理職（部下あり）

15%

一般従業員（部下なし）

日々の孤独感

昨日、次の感情を一日の大半で感じましたか？孤独感についてはいかがですか？

%「はい」と答えた割合

地域平均

23%

世界平均

22%

性別

19%

女性

25%

男性

年齢

27%

35歳未満

21%

35歳以上

役職

23%

管理職（部下あり）

22%

一般従業員（部下なし）



雇用環境

現在、あなたが住んでいる地域の雇用状況について、今は仕事を見つけるのに良い時期だと思いますか、それとも悪い時期だと思いますか？

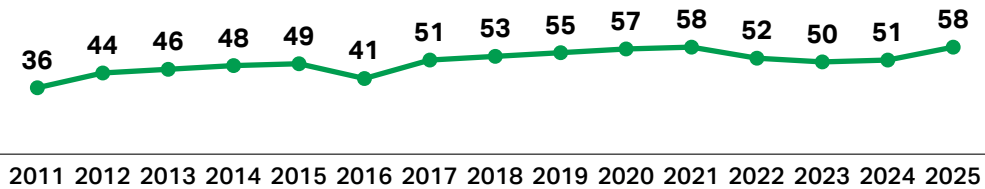
%「良い時期」と答えた割合

地域平均

58%

世界平均

52%



性別

60%
女性

56%
男性

年齢

56%
35歳未満

59%
35歳以上

役職

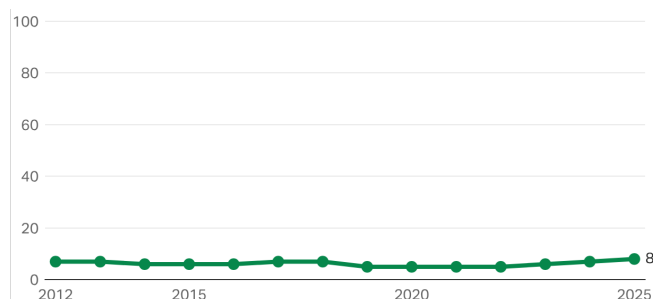
61%
管理職（部下あり）

54%
一般従業員（部下なし）

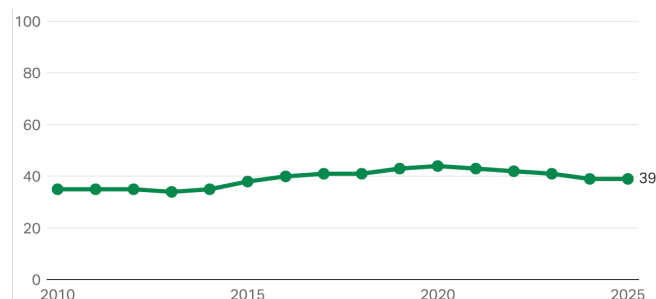


日本

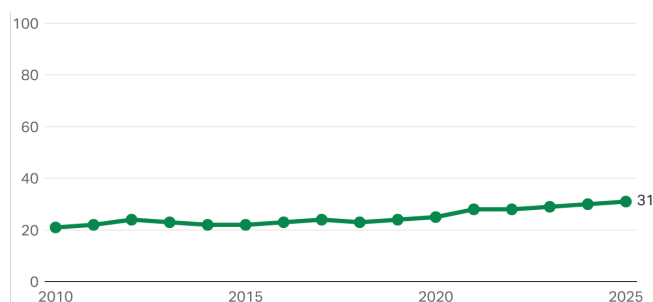
% エンゲージしている割合



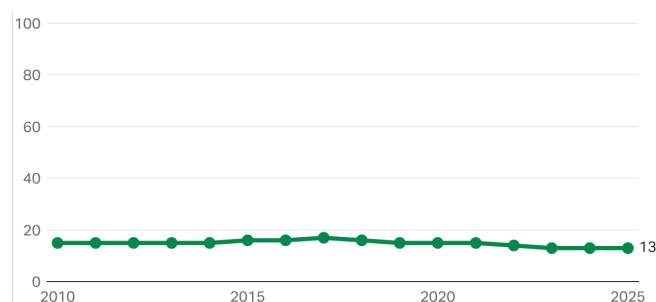
% 「はい」と答えた割合 (日々のストレス)



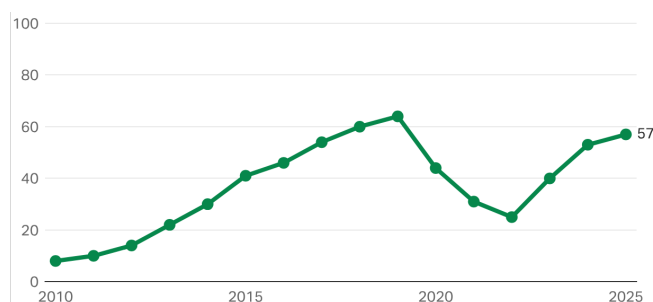
% 良好な状態にある割合



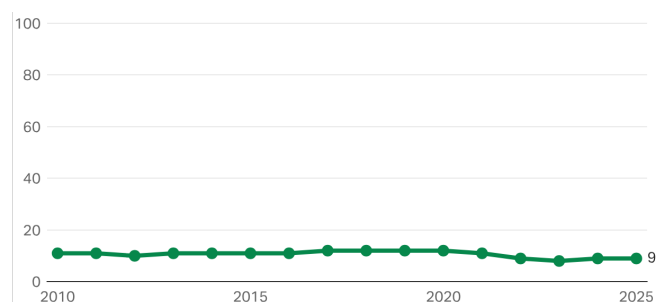
% 「はい」と答えた割合 (日々の怒り)



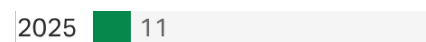
% 「仕事を見つけるのに良い時期」と答えた割合



% 「はい」と答えた割合 (日々の悲しみ)



% 「はい」と答えた割合 (日々の孤独感)



GALLUP®

Gallup Japan株式会社

〒105-0014

東京都港区芝2-2-12

浜松町PREX 7階

代表電話 03-6897-6334

www.gallup.com