

ウェル・ビーイングで生産性向上

ー社員自身の成長が不可欠ー

ビジネス書のタイトルにも流行があるようです。

最近目に付くのは「**ウェル・ビーイング**」です。直訳すると「満たされている状態」ということですが、広義に解釈すると「幸福な状態」です。SDGsの3番目の目標にもこの言葉が使われています（この場合、福祉と訳されている）。また、「働き方改革」や「健康経営」もウェル・ビーイングを目指していると言ってよいでしょう。

なぜ今、ビジネスの世界で「ウェル・ビーイング」が注目されているのでしょうか。その**大きな理由は「生産性」**です。企業にとって重要なことは、「**幸福感を感じている人は、そうでない人よりも生産性が30%程度高い**」という研究結果です。

しかし、「幸福感」とは個人の心の問題であり、抽象的で捉えにくいものです。それだけに、ウェル・ビーイングのために何をすべきか、わかりにくい問題でもあります。それでも、敢えてそこに目を向けなければならないほど“生産性向上の打ち手”に限界を感じているということでしょう。

昨今、大幅に賃金アップしている企業が注目を集めています。アップする目的は、優秀な人材確保等、いくつかの理由はあるようですが、ウェル・ビーイングもその一つと言えるでしょう。

しかし、行動経済学のある研究結果によると、**年収約800万円を境にして、“年収増=幸福感アップ”の関係が成り立たなくなる**そうです（限界効用低減の法則）。企業にとって、大切な利益を削る賃金アップ策であっても、それだけでは生産性向上の決め手にはなり得ないということです。その他にも「残業時間の削減」「福利・厚生充実」「勤務体制（週休3日など）の変更」等々、どの仕組みも一定の効果はあっても限定的です。したがって、**ウェル・ビーイングの実現は、仕組みの改革+αが必要です**。

では、賃金等の仕組み改革以外に、社員が幸福感を感じるためには何が必要なのでしょう。多くの研究者がその条件を発表しており、それぞれに多少の違いはありますが、共通点をまとめると以下の5点です。

1. **周囲との良好な人間関係**
2. **仕事のやりがい**
3. **人生ビジョンの明確化**
4. **自己成長の実感（達成感）**
5. **自律性（自分で決める）**

上記の条件をみると、社員自身が考え、努力しなければ実現できないことが多いのではないのでしょうか。例えば、「良好な人間関係」の構築は、自身が周囲に良い影響を与えるか否かによって大きく変わります。また、「やりがい」も、自身の仕事ぶり如何によって実感できるものでしょう。

このようにウェル・ビーイングの実現は、**仕組みの改革+社員自身の人間的成長**の両輪を回すことが必須です。弊社では様々な研修を実施しておりますが、単なるスキルの修得だけでなく人間的成長を実現できるものです。

関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

