

人件費そのままですべて会社の利益アップ！

# 社員のウェルビーイング(幸せ)を 高めながら会社の利益をぐんぐん 上げる方法

---

寿心理オフィス

# 目次

1. はじめに
2. ウェルビーイング（幸せ）とは
3. なぜ社員のウェルビーイングが大  
事？
4. 社員のウェルビーイングを高める  
経済的メリット
5. 社員のウェルビーイングを高める  
経済的メリット
6. ウェルビーイングが高まるしくみ
7. 社員のウェルビーイングを高める  
方法

# はじめに

ウェルビーイングとは一言で言うと、「持続的な幸せ」という意味です。そう言うと、こんなことを思うかもしれません。

- 「持続的な」という言葉がついているけど、普通の幸せとどう違うんだらうか？
- 何でウェルビーイングなんて言葉を持ち出す必要があるのか？
- 単なる「幸せ」という言葉で何が問題なのか？

# はじめに

この無料レポートでは、ウェルビーイングの意味について具体的に説明しつつ、

- なぜウェルビーイングが職場に大事なのか？
- どうすればウェルビーイングを高められるのか？

などについても、お話ししていきます。

# ウェルビーイング（幸せ）とは

## doing と being

まず前提として、少し心理学のお話をしますね。

心理学的には、Doing と Being という概念があります。

- Doing というのは、「すること」。つまり **体の行動** のことを指します
- Being というのは、「あること」。つまり **心の働き** を指します。

それで、私たちは、普段doing と being という2つのレベルの状態を体験しています。

# ウェルビーイング（幸せ）とは

---

## doing と being

例えば、この2つの例を見てください。

1. 「このプレゼントをすれば、今度もっと大きなお返しをもらえるかも」と思って、プレゼントした
2. 相手のために思って、プレゼントをした

どちらも、doingは「プレゼントをした」で、同じです。でも、beingが全然違います。



# ウェルビーイング（幸せ）とは

doing と being

1つ目は打算的ですし、2つ目は思いやりからプレゼントしてますよね？

こんな感じで、ぱっと見で同じdoing（行動）でも、being（心）が違うことがよくあります。

このように、私たちの心のあり方をbeingと言うわけです。

これを踏まえて、ウェルビーイングとは何かを見ていきましょう。

# ウェルビーイング（幸せ）とは

## ウェルビーイングとは

ウェルビーイング（well-being）とは、英語で見ると明らかですが、beingがよい（well）状態のことを言います。

ざーっとbeingがよい（幸せ）ということですが。言い換えると「持続的な幸せ」というように表現されます。

例えば、「友人からプレゼントをもらって突発的にうれしい気持ちになった」というだけでは、ウェルビーイングが高いとは言えないわけです。その瞬間だけですから。



# ウェルビーイング（幸せ）とは

---

## ウェルビーイングとは

ウェルビーイングが高い人というのは、幸福感を感じる精神基盤を持っている人ということになります。

例えば、体がヒョロヒョロの人でも、色々な条件が重なれば、たまたま強いパンチを打つことはできるかもしれませんよね？



# ウェルビーイング（幸せ）とは

---

## ウェルビーイングとは

でも、だからと言って、その人自体が強いわけではありません。

同じように、幸福感を感じる精神基盤がない人でも、たまたまいいことがあって幸福感を感じることもあります。

でも、それはあくまで偶然であって、ウェルビーイングが高いとは言えないわけです。

# なぜ社員のウェルビーイングが大事？

働く人のウェルビーイング（幸せ）が、パフォーマンスにどんな影響を与えるのか？

そういったことに、研究者たちは、ずっと前から関心を持ってきました。

特に海外では、これまでたくさんの研究がなされてきました。その中でも特に有名な研究があります。

カリフォルニア大学・ミズーリ大学・イリノイ大学などの心理学教授たちによる共同研究です。



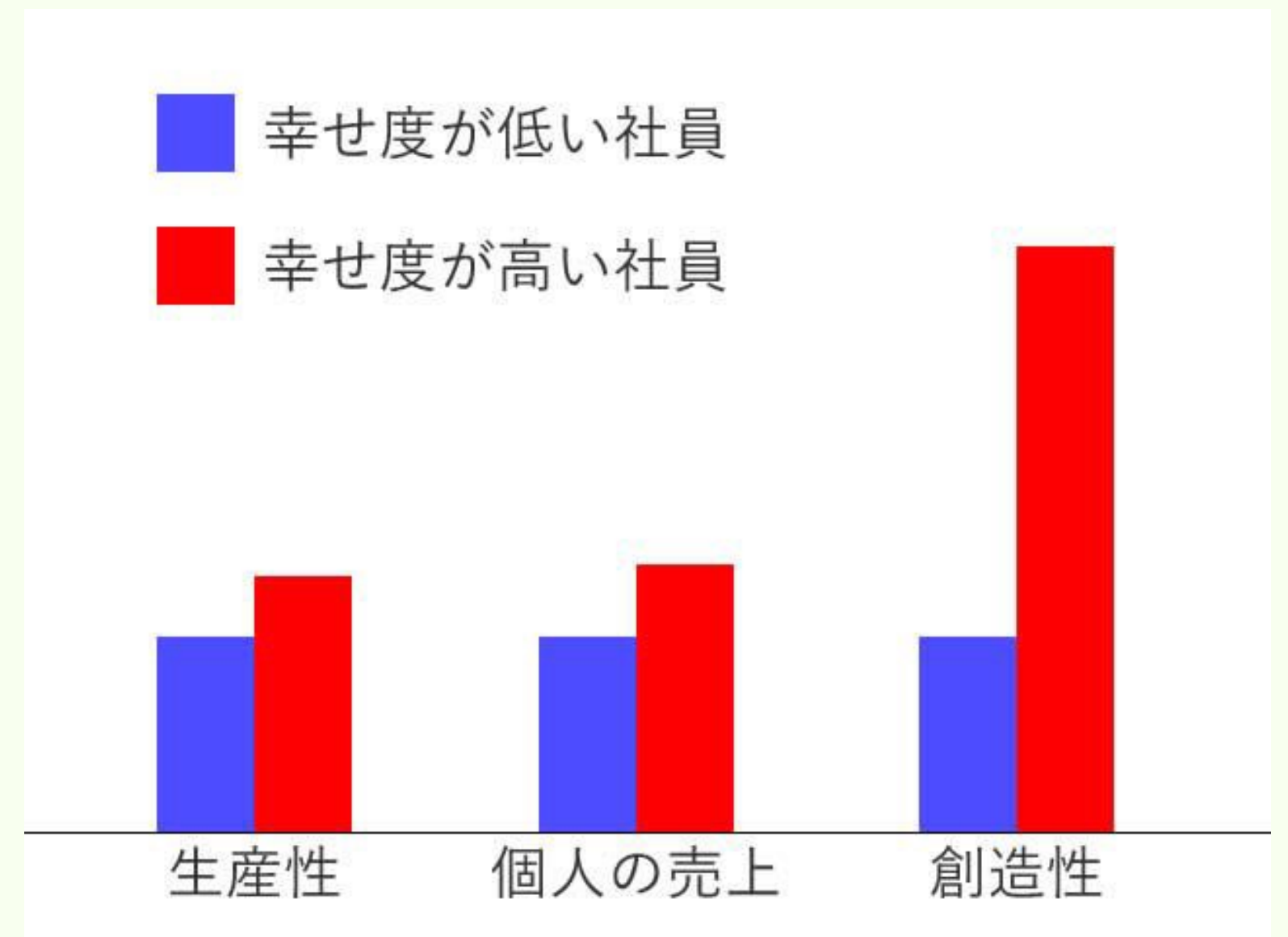
# なぜ社員のウェルビーイングが大事？

この研究では、「働く人のウェルビーイング（幸せ）と仕事の成功との間にどんな関係があるか？」を膨大なデータをもとに調査しました。その結果・・・

幸せ度が高い社員は、低い社員より、

- 生産性が平均31%、
- 個人の売上が平均37%、
- 創造性が3倍高い

ということが分かりました。



# なぜ社員のウェルビーイングが大事？

ウェルビーイングが高い人ほど生産性が高いことは、もちろん他の多くの研究でも証明されています。

**幸せ度が高い社員は、低い社員より、生産性が平均31%高い**

このことは、具体的に会社にどんな経済的メリットをもたらしてくれるのでしょうか？

# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

---

## 生産性の損失

後でお話しするように、社員のウェルビーイングを高めることは、会社にとっても莫大な経済的メリットがあります。

ただ、その前に、押さえておきたいことがあります。それは生産性の損失についてです。

なぜ、この話を先にするのか？

それは、あなたの会社で「**いかに生産性の伸びしろがあるのか**」を知っていただくためです。

# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

## 生産性の損失

この話の要点は、社員さんの中には、あなたもご存じのように「期待されるだけ働いていない人」が結構いるということです。

例えば、「2万円の給料を払っているのに1万円分しか働いていない」とかですね。こういう状態を**生産性の損失**と言います。

もちろん社員さんによってその額はバラバラです。

# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

## 生産性の損失

同じ給料2万円としても、

- ある人は、5万円分働いているかもしれません
- ある人は、2万円分だけ働いているかもしれません
- ある人は、1万円分しか働いていないかもしれません

もちろん給料が2万円であれば、少なくとも3万円とか4万円の利益は上げてもらう必要があります。

いずれにしても、こういった生産性の損失が現実的に起きているわけです。



# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

## 生産性の損失

東京大学の研究者たちの報告によると、生産性損失の額は、1人あたり平均して**年間約56万円**ということが分かっています。

要するにここで何を言いたいのか？

**社員さんたちは、期待されるだけの生産性を十分に発揮しているわけではない**ということです。

まだまだ生産性の伸びしろがあるのです。これをふまえ、もしある社員さんの生産性がたった3%だけ上がったらどうなるか考えてみましょう。

# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

もし生産性が  
3%上がった  
ら？

社員さんには、少なくとも自分の給料以上の利益は上げてもらわなければ会社の経営が成り立ちません。

例えば、社員さん一人に期待する利益を仮に年600万円とします。

この場合、もしある社員さんの生産性が3%上がれば・・・

$$\text{年600万円} \times 3\% = \text{年18万円}$$

# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

---

もし生産性が  
3%上がった  
ら？

ある社員さんの生産性が3%上がるだけで、**その社員さん一人があげてくれる利益が年18万円増える**のです。

しかも、これは純粋な利益として会社に入ってきます。  
しかも毎年毎年。

たった一人の生産性が3%上がるだけで、このインパクトです。

# 社員のウェルビーイングを高める経済的メリット

もし生産性が  
3%上がった  
ら？

もし、社員さん5人の生産性が3%上がったら？

18万円×5人=90万円

もし、社員さん10人の生産性が3%上がったら？

18万円×10人=180万円

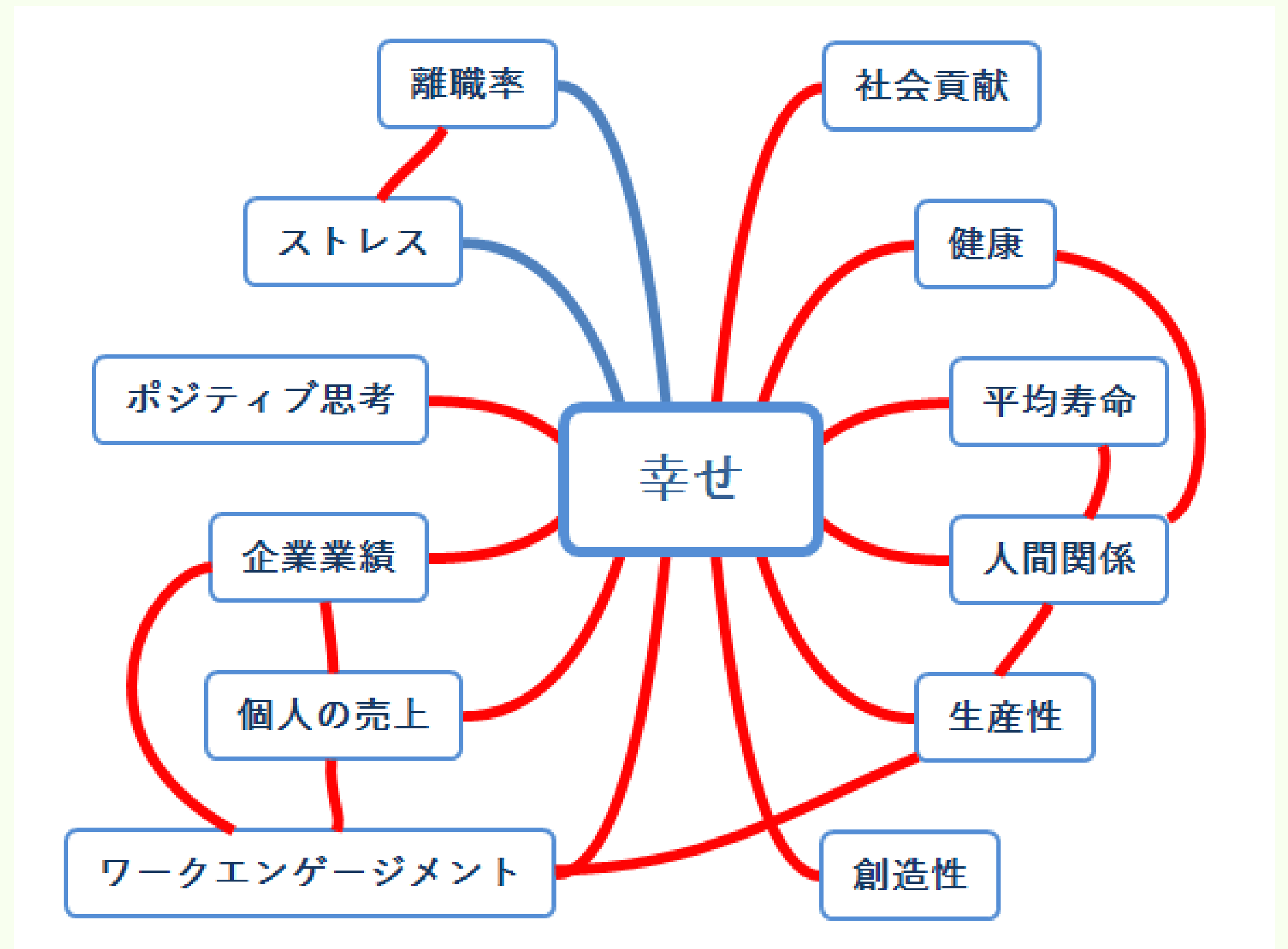
...

「幸福度が高い社員は、低い社員より生産性が平均31%高い」という研究結果を思い出してみてください。

# 社員のウェルビーイングを高める精神的メリット

さらに、社員さんのウェルビーイングを高めることは精神面でもとてもメリットがあります。右の図を見てください。

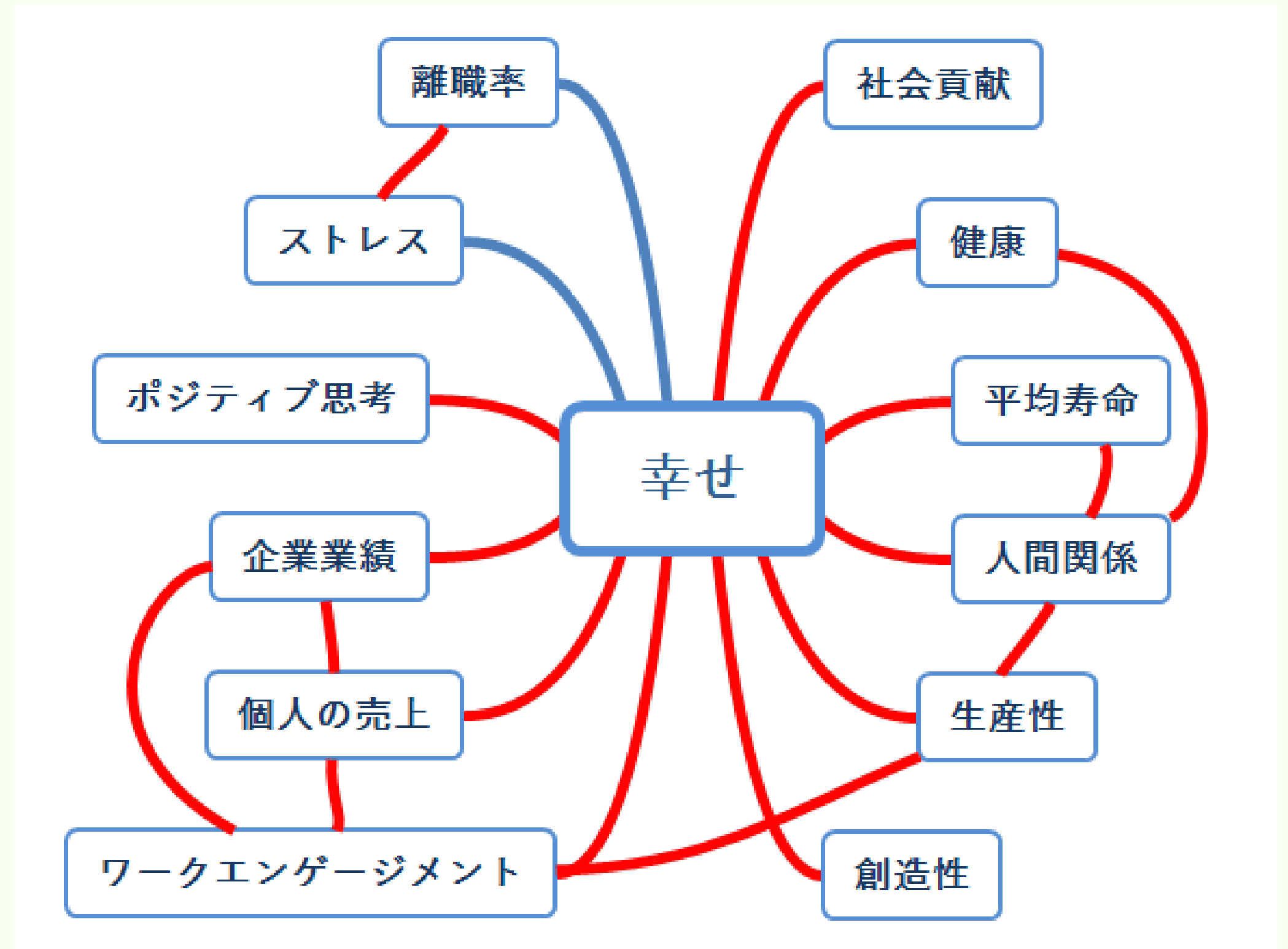
この図は、幸せがどんな要素と関係しているかを示したものです。



# 社員のウェルビーイングを高める精神的メリット

見方は、こうです。

- 赤い線が正の相関（片方が上がれば、もう片方も上がる）
- 青い線が負の相関（片方が上がれば、もう片方は下がる）



# 社員のウェルビーイングを高める精神的メリット

このように、**幸せな人ほど、健康、人間関係がよくて、生産性が高く、やる気があって、創造的で、多くの利益を会社にもたらしてくれて、前向きで、ストレスが少なく、辞めにくい**のです。

ちなみに、この図を作るために、私は国内・海外の幸せに関する約30の論文を一つ一つ読み込みました。ですので、この図には科学的な根拠があります。

ここまで来ると、さすがに社員さんのウェルビーイングを高めない選択肢はないですね？

# 社員のウェルビーイングを高める精神的メリット

ではどうやって社員のウェルビーイングを高めればいいのかですが・・  
小手先なやり方だけ言うと、無数にあります。

それを一つ一つここで紹介するのは現実的じゃないですし、小手先な  
ことをやってもあんまり効果は得にくいでしょう。

じゃあどうすればいいのか？答えは簡単です。**本質を理解すればいい  
のです。**

本質とは、**ウェルビーイングが高まるしくみ**です。しくみさえわかれば、  
ウェルビーイングがどのように生まれるのかも分かるわけです。



# ウェルビーイングが高まるしくみ

この図を見てください。この図は、私たちの心が、普段どういう風に働いているかをモデル化したものです。

本当は、心はもっともっと複雑なんですが、究極まで簡単にすると、こういう図になります。

この図が示しているのは、要するに、こういうことです。



# ウェルビーイングが高まるしくみ

私たちの心は

1. まず何かしらの刺激をキャッチしたら
2. その刺激に対して何かしら考えて
3. その考えに応じた感情が出る

どんな人であれ、人間である以上、必ずこのルートをとります。

ウェルビーイングを高めるというのは、簡単に言うと、**2番と3番をよい状態にする**ということです。



# ウェルビーイングが高まるしくみ

この本質だけを理解していれば、そのために必要なことを色々と工夫してやっていけばいいのです。

例えば、一例をあげてみましょう。



# 社員のウェルビーイングを高める方法

3つのよい  
こと

これは、社員さんに、**その日あったよいことを3つ書き出して**もらう方法です。

ただ、「そんなにいいことなんてない」と言う人が結構います。

よいこと  
と1

よいこと  
と2

よいこと  
と3

# 社員のウェルビーイングを高める方法

## 3つのよいこと

それもそのはずで、私たちは「特別ないいこと」だけをいいことと考えがちだからです。

でも、今生きていられることも、今日ご飯を食べられたことも、いいことだと思いませんか？

そういった、これまで当たり前とっていた「いいこと」に気づいてもらうワークです。

# 社員のウェルビーイングを高める方法

## マインドフルネス

これは、精神を統一する瞑想で、グーグルで全社的に取り入れられていることもでも有名です。

マインドフルネスは、一言で言うと、「その瞬間瞬間に受け取った刺激に客観的に気づいていく」という心の訓練になります。

例えば、何か音が聞こえたとします。



# 社員のウェルビーイングを高める方法

---

## マインドフルネス

それに対し、「あ、鳥が鳴いた！」とか「うるさい音だ」とか意味づけをせず、単に「音が聞こえる」「音が聞こえる」と事実だけに気づいていくわけです。

こうすることで、頭の中のザワザワが無くなって、集中力や生産性がぐんと増していきます。

詳しくは、こちらの記事「[今日からできる！マインドフルネス瞑想の効果的な正しいやり方](#)」をご覧ください。

# 社員のウェルビーイングを高める方法

## 質の高い コミュニケーション

本当に質の高いコミュニケーションは、

- 社員さんのお互いの理解を促進してくれて
- 安心感のある雰囲気を作り出してくれて
- 社員さんの幸福感ややる気を高めてくれて
- チームの団結力を強めてくれて
- 次々、建設的なアイデアを生み出してくれます

ですので、結論はこうです。

ウェルビーイングを高めるやり方は色々ありますが・・・



# 社員のウェルビーイングを高める方法

## 質の高いコミュニケーション

より多くの社員さんのウェルビーイングを、なるべく手っ取り早く高めて、かつ効果を長続きさせたいと思うなら、**質の高いコミュニケーションの場を作ることが効果的**でしょう。

