

幸福経営学

～社員と社会を幸せにする経営～

働き方改革や健康経営に注目が集まっている。どうすれば実効性のある取り組みが可能なのか。「働き方改革や健康経営には従業員の幸福に関する視点が重要だ」と説く慶應義塾大学大学院 教授 前野隆司氏が、幸福学と経営学を融合させた経営について語った。

講師：前野 隆司 氏

慶應義塾大学大学院システム・マネジメント研究科
研究科委員長・教授



Well-Being経営によって 従業員幸福度を高める

私はもともと光学メーカーのエンジニアだったが、大学に移ってからロボットの研究を始めた。ロボットの心を作るために人間の心について研究しているうちに、「心はどうすれば幸せになれるのか」に興味に移り、それが「幸福経営学」の研究につながっている。

現在、働き方改革や健康経営といった経営上の課題に注目が集まっているが、企業の人事や経営陣、健康保険組合が取り組んでいる内容は「Well-Being (ウェルビーイング／健康・幸福) 経営」という考え方に統合できるのではないかと考えている。ウェルビーイングとは体も心も良好な状態にあることだ。体が良好な状態を健康といい、心が良好な状態のことを幸せという。健康を保つために予防医学が発達したように、心の病気を予防するために幸せの研究(幸福学)が進められている。

幸福については、さまざまな研究結果が発表されている。幸福度の高い社員は創造性が3倍、生産性が1.3倍高い。幸せな社員は心の病になりにくく、離職率が低く、利他的で自己肯定感が高く、健康や長寿につながることも分かっている。

働き方改革でも従業員幸福度は重要だ。上からの指示で時短を実施しても、

やらされ感が強く幸福度は低下する。逆に幸福度が上がれば創造性や生産性が向上し、欠勤率や離職率も低下する。

幸せの心的要因から導き出した 「幸せの四つの因子」

幸せには、「主観的幸福」と「客観的幸福」がある。前者はアンケート調査で測るもので、長期的な幸せである「人生満足尺度」と、短期的幸せである「感情的幸福」に分けられる。後者は収入、安全、健康、脳波、笑顔などのデータを統合して幸せの指標にする。

また、幸せには長続きするものではないものがある。長続きしないのは、金、物、地位などの他人と比べる「地位財」による幸せ。それに対して、安心、健康、心などの「非地位財」による幸せは長続きすることが分かっている。そこで100問近い「心の幸せ」のアンケートを作って1,500人に実施、その結果を因子分析して「幸せの四つの因子」を導き出した。

第1は「自己実現と成長の因子(やってみよう因子)」である。夢や目標を持つ人、かなえた人は幸せを感じる。逆に「やらされ感」で仕事をしている人は幸福度が低い。第2は「つながりと感謝の

因子(ありがとう因子)」。いろいろなことに感謝する人、利他的な人は幸せだ。

第3に「前向きと楽観の因子(何とかなる因子)」。前向きで楽観的な人、細かいことを気にし過ぎない人は幸福度が高い。第4が「独立と自分らしさの因子(ありのままに因子)」。人の目を気にし過ぎず、自分らしくイキイキする方が幸せだ。

さらに、この四つの因子がそろった人が幸せな人だという分析結果も出た。私は幸福経営学で、この四つを満たすような経営を提案している。アメリカの経営学会では、ウェルビーイングやマインドフルネスの部会があり、幸福経営学が芽吹いて加速し始めていると感じる。

これからの幸福経営には、利益のための構造と同時に、社員全員が幸せになれる構造を考えることが必要だ。現状では、中小企業に成功事例が多いことから、それを大企業などにも広げようと、企業の皆さんと幸福経営に関する研究会を設けている。そこで重要になるのが幸福度を測ることだ。多面的に測ることで、社員の幸福度の向上につながる。