

総務担当者の基礎知識

Q & A

ウェルビーイングの推進方法について

Q 従業員の定着や生産性向上、そして人材確保を図っていくためにも、ウェルビーイングの考え方を取り入れ、従業員が心身ともに健やかに働ける職場をつくりたいと思っています。具体的にはどのように取り組んでいけばいいのでしょうか。

A ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に良好な状態を指します。企業におけるウェルビーイングを測る指標としては、「ポジティブな感情」「エンゲージメント（仕事に没頭していること）」「良好な人間関係」「人生の意義が感じられる」「達成感がある」などの要素があります。このような状態にあるとき、従業員は高いパフォーマンスを発揮し、生産性の向上が期待できます。その結果、離職率が下がり、人手不足が解消され、会社が成長し、会社の社会的評価も高まるはずです。また、「健康経営」が実現し、従業員が病欠することも少なくなると考えられます。こうした理由から、近年多くの会社がウェルビーイングの実現に向けて努力しています。具体策としては、「長時間労働の是正」「セルフチェック・セルフケアの促進」「コミュニケーションの改善」「福利厚生の充実」「キャリア形成支援」など様々な方法があります。

ウェルビーイングとは何か

企業経営において、「ウェルビーイング」という考え方が近年重要視されるようになりました。企業におけるウェルビーイングの実現とは、従業員が心身の健康を保ち、やりがいのある仕事に取り組み、高い満足度を得ている状態であるといえるでしょう。

ウェルビーイングが注目されている背景として、一つには、特に若年層において、物質的な豊かさよりも精神的な豊かさを重視し、一人ひとりの個性を大切にしている傾向が強まっていることがあげられます。つまり多様性を尊重する職場が求められているということです。また、人材不足が深刻さを増す中で、人材を確保していくためにも、従業員の満足度を高めて離職率を下げていく必要があります。いわゆる「働き方改革」による労働環境の改善は、ウェルビーイングを高めていくことにつながっています。

ウェルビーイングを測る指標として、次の5つの要素があげられます。

- ポジティブな感情＝嬉しい・楽しいなど、前向きな気持ちができること
- エンゲージメント＝時を忘れて業務に没頭できること
- 良好な人間関係＝従業員同士がお互いに尊重し合い、支え合っていること

- 人生の意義が感じられる＝仕事を通して生きがいを感じられること
- 達成感がある＝仕事とプライベートの両方が充実し、達成感が得られること

ウェルビーイングの向上で期待される効果

職場においてウェルビーイングが実現されることによって、次のような効果を期待することができます。

(1) 「健康経営」が促進される

従業員の心身の健康に留意し、十分なケアを行うことにより、従業員の健康が増進され、病欠する日数が少なくなると考えられます。

(2) 従業員のエンゲージメントが上がり、生産性が向上する

満足度の高い職場がつくられることで、従業員の仕事への意欲が高まります。誰もが仕事に熱心に取り組むことで、生産性が向上し、業績も上がっていくと考えられます。

(3) 離職率が下がる

職場への満足度が高まることで、会社への愛着が強まり、帰属意識も高まって、離職率の低下につながると考えられます。

(4) 優秀な人材の確保につながる

(1)～(3)が実現されることによって、企業の社会的評価が高まります。その結果、採用市場での人気が高まり、よりよい人材が確保しやすくなると考えられます。

ウェルビーイングの推進方法

ウェルビーイングを推進する方法としては、次のようなものがあります。

(1) 長時間労働の是正

時間外労働の上限規制が設けられ、労働時間は短縮されつつありますが、テレワークによる「隠れサービス残業」など、目に見えない時間外労働が行われている可能性があります。こうした状況を是正し、従業員のワークライフバランスを実現することが重要です。

(2) セルフチェック・セルフケアの促進

従業員自身が、自分の心身の健康状態を把握できるようにサポートする必要があります。具体的には、健康診断や予防接種の実施、有給休暇の取得の推進、ストレスチェックの実施、産業医との個別面談の設定などがあげられます。

(3) コミュニケーションの改善

コミュニケーションが取りやすい職場環境を整え、良好な人間関係の構築を促すことも重要です。リフレッシュスペースの設置、チャットツールの活用なども検討しましょう。

(4) 福利厚生の充実

心身の健康増進につながる取り組みを充実させます。例えば、スポーツジムの法人会員になって従業員が割引価格で利用できるようにする、あるいは宿泊施設と提携して優待券を用意し、従業員が自由に活用できるようにするといった方法があります。

(5) キャリア形成支援

従業員のキャリア形成を支援することで、従業員の職業能力やモチベーションの向上が期待できます。具体的には、キャリアコンサルティングを行ったり、教育訓練休暇制度を導入したりするなど、従業員の「学び」と「成長」をバックアップします。