

地域にも職場にも、

居場所と舞台を。

福井経済同友会

ウェルビーイング社会を考える委員会

活動報告書

2023年3月23日

目次

はじめに	2
人々の幸せ（ウェルビーイング）を目指す国づくり・地域づくりの展開	3
幸せのメカニズム 社員と社会を幸せにする経営とは！？	5
予測不能な時代のビジネスの創り方幸せな人と組織がイノベーションをつくる	10
コラム① 事例紹介 損害保険ジャパンの取り組み	14
自己肯定感を高める「宝物ファイルプログラム」について	17
コラム② 事例紹介 タニオ保険の取り組み	21
福井県の女性活躍	27
子どもの貧困とヤングケアラー	29
福井県の幸福度1位だけど実感がないのはなぜか？ 「福井県の幸福度（住みやすさ、暮らしやすさ）ランキングと要因分析」	33
「幸福が実現できる、会社・職場になっていますか？」	39
コラム③ 事例紹介 タッセイの取り組み	41
そもそも幸福度ランキングは幸せの実感を測定したものではない 幸せ実感 “（Subjective Wellbeing）の決定的要因とは？	44
コラム④ 事例紹介 福井銀行の取り組み	49
ウェルビーイングを起点にした地域づくり	53
ウェルビーイング社会を考える委員会 活動経過	56
ウェルビーイング社会を考える委員会 メンバー	58
おわりに	59

ウェルビーイング社会に向けた「居場所と舞台」という2つの場

“ウェルビーイング (Well-being)” という、「身体的・精神的・社会的に良好な状態」を表す概念に、世界中で注目が集まっています。心身の健康の重要性はこれまでもよく言われてきましたが、それだけでなく、社会的に良好な状態、すなわち“社会的つながり”が重要であることをメッセージとして持つのが、このウェルビーイングという概念の大きなポイントです。

そして、その「身体的・精神的・社会的に良好な状態」を一人ひとりが家庭や職場や地域で深めていくために、「居場所と舞台」という2つの場が重要であることに私は注目し、研究と実践を行っております。

幸せな人生を歩んでいくためには、自分らしく生きられる“尊厳”が守られ、だれしもが持っている“可能性”が尊重されること。このことが欠かせません。尊厳の保護を支える「居場所」と一人ひとりの人間が可能性を実現する機会と選択肢を支える「舞台」。この2つの場が重要なのです。

これは職場においてもあてはまるものとおもいます。喜びや悩みを共有できる仲間と居合わせられる居場所や自分の可能性を表現し活躍できる舞台。みなさまの職場において、居場所や舞台と感じられる場や機会、時間はあるでしょうか。私はこのまなざしこそが、誰もが幸せを実感できる社会に向けた大事な一歩になるものと感じています。

「居場所と舞台」という視点から、日々の“働く”を考える機会となりましたら幸いです。

福井県立大学 地域経済研究所

高野 翔

人々の幸せ（ウェルビーイング）を目指す国づくり・地域づくりの展開

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 高野 翔氏より

文責 林 譲也

高野先生との出会いは2021年7月に遡ります。福井県生涯学習センターによる福井ライフ・アカデミー事業の一環として高野先生の講演会が企画され、そこでブータン王国をはじめとする各国のウェルビーイングに関する取り組みや、ここ福井県における幸せ政策の展開についてお話を伺う事ができました。

1. 高野 翔先生のご紹介

【略歴】 2020 - 現在 福井県立大学地域経済研究所准教授

2009 - 2020 JICA にて約20ヶ国のアジア・アフリカ地域の国・地域づくり

2014 - 2017 ブータンにてGNHを起点にした国づくり支援を展開

【各種委員】 越前市総合計画審議会会長／小浜市食育推進計画委員
福井市／永平寺町まち・ひと・しごと総合戦略委員
ウェルビーイング学会理事

【研究テーマ】 ウェルビーイング×公共政策、ウェルビーイング×まちづくり
ウェルビーイング×企業経営

【まちづくり歴】

2019 未来の幸せアクションリサーチ：福井人の幸福実感を福井新聞
日立京大ラボと協働調査

2018 できるフェス：2019年Good Design賞、豪雪によりできなくなった
市の事業を市民力で復活させる地域活動

2013 Community Travel Guide 福井人：2013年Good Design賞、
福井の魅力な“人”を紹介する新しいタイプの観光ガイドブックを
市民参加型作成

2. 幸せの国 ブータン

高野先生のお話を伺い驚かされました。ブータン王国には、①GNH¹という概念があり、②憲法に「国は国民のGNH増大に刻苦奮闘しなければならない」と明記されており、③これを政策に落とし込み管理監督するための省庁が設けられているのです。加えて④国民の幸せを測定する指標として33指標が定められており、⑤各項目の評価



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

¹ Gross National Happiness 国民総幸福量 “金銭的・物質的豊かさだけを偏重して追及するのではなく、伝統的な社会や文化、環境などにも配慮し、国民一人ひとりの精神的な豊かさを重視する”

を戸別訪問によって収集・測定・検証するというからです。

昨今、自治体の政策に国民の主観的な幸せを反映する取り組みは世界中に広がっており、国連をはじめ、ニュージーランド・スコットランド・アイスランドでは国家運営の最上位目標をウェルビーイングと定め、生活の質を重視するウェルビーイング政策・予算が推進されているとのことでした。

3. ふくい×AI 未来の幸せアクションリサーチ

2019年、高野先生は福井新聞、日立京大ラボらと共に地元福井の幸せについてワークショップを主催されました。福井県民が主観的に感じる幸せと不幸せはどこにあるのか。幸せの指標は全9分野150項目に表わされ、これらをもとに2050年の福井のあり方についてAIに解析させたところ、「人のつながり」「助け合える関係性」「世代間の交流」を大切にする社会（名付けて“つながりアクティブ社会”）において、全9分野の幸福度が得られる可能性が見いだされたそうです。

成果を共有する記念紙面（2019年8月28日付福井新聞）



一面/オリジナルハグマット

AIによる未来解析結果

福井人の幸せ150指標



幸せ指標を基にした未来の福井城址空間への提案

小さな幸せアクションカード

©福井新聞×日立京大ラボ

出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

4. 「福井」だからこそ

どこかで違和感を覚えていた“幸福度 No. 1”。これが県民の主観ではなく、社会的インフラ設備の充足度や住環境を表したものに過ぎないということは残念でした。しかし“主観的な幸せ＝ウェルビーイング”を叶えるための土台だと思えば、これはこれで大変ありがたいものだと思います。従来、女性の就業率が高く、子育てがしやすい環境が整っている福井だからこそ、新しいコトや異なるモノを広く受け容れてゆけばウェルビーイングな社会の実現、そして本当の意味での幸福度 No. 1 に近づくのではないのでしょうか。ぼんやりとはありますが進むべき方向性が見えているように思います。高野先生との出会いに心から感謝しています。

幸せのメカニズム 社員と社会を幸せにする経営とは！？

慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 教授 前野 隆司氏より

文責 灰谷 佳洋

「ウェルビーイング」という言葉を初めて知ったのは、2020年秋に日本経営合理化協会経営塾内で開催された前野教授の講演でした。その後私どもの会社において全社員に「ウェルビーイング」の考え方を広め、一步一步ウェルビーイング経営を実践しようとしています。2021年福井経済同友会にウェルビーイング委員会が設置された際には、より深く「ウェルビーイング」を研究・実践したいと考え参加しました。

当初委員会内で「幸せ」や「ウェルビーイング」の定義が定まっておらず、議論が拡散していく傾向にありましたので、ウェルビーイング学会代表理事に就任されている前野教授の講演会資料をレビューし、一つの解答を得たいと考えました。

1. ウェルビーイング・幸せの定義

「幸せ」を因子分析して明確にしていけば、幸せをより目指しやすくなり、具体的に目指すと、より幸せな社会の実現が加速します。

稲盛和夫氏の「全社員の物心両面の幸福を追求する」など「幸福」という言葉を多くの経営者が使う時代になってきました。2021年に開催される（コロナの為2022年5月に開催されました）世界経済フォーラム（ダボス会議）では《グレートリセット》がテーマですが、何をリセットするのかと言えば《経済成長を最も重視する経済運営から人々の幸せを中心とした経済》への転換です。この「幸せ」を「Happiness」ではなく「Well-Being」と表現しています。Well-Beingは直訳すると良い状態です。体の良い状態を「健康」社会の良い状態を創るのが「福祉」そして心の良い状態を「幸せ」と定義され、この3つを合わせて、ウェルビーイングとなります。

「Happiness」と「Well-Being」には違いがあります。「Happiness」は、例えば「美味しいものを食べてハッピー」みたいな1分とかせいぜい数時間程度の短期的な感情としてのうれしい・楽しいを表します。

「Well-Being」は10年20年続くような長期的な良い状態を表します。ここでの「幸せ・幸福」は狭い意味での「Happiness」ではなく、長期的に良い状態を持続する「Well-Being」と定義します。



2. ウェルビーイングは結果ではなく目指すもの（幸せに気をつける時代）

幸福の類語に幸運があります。HappinessのHapにも運の意味があります。東洋や西洋問わず昔から、幸福は偶然に良い運がもたらされた結果であり、運が悪い人は不幸になると思われてきました。ところが今や「幸せ」は幸せに気をつけ、能動的に目指した結果幸せになるものと分かりました。



利他的な人は幸せな人が多く、利己的な人は不幸せな人が多いという統計がありますが、幸せだから利他的なのか利他的だから幸せなのかというどちらにも当てはまり、「幸せ」は原因にもなり結果にもなります。利他的→幸せ 幸せ→利他的と幸せの好循環が回るようになり、利己的な人はその逆の悪循環に陥ります。また「幸せ」に気をつけないで

少しでも放っておくと悪循環の方に陥ってしまいます。

イエール大学のクリスタキス教授の研究によると幸せはうつる（伝染する）ということが分かっています。不幸もまた周囲にうつります。つまり健康と同じように予防医学として幸せに気をつけ、幸せを目指す時代がやってきました。

3. ウェルビーイング経営を目指すメリット

会社において、働き方改革やワークエンゲージメント、健康経営など様々な問題がありますがこれらはウェルビーイング（広い意味の健康・幸福経営）を目指す توسطで統合的に解決できます。

幸福度とパフォーマンスの関係で言うと、幸福度の高い社員の創造性は3倍高く、生産性は31%高く、売上は37%高いというエビデンスがあります。生産性31%高いということは、10時間の仕事が7時間で終わることになり、自然と働き方改革が達成されます。また、幸福度が高い社員は欠勤率が低く、心の病になりにくく、離職率も低く組織を活かすという研究結果がでています。

時短より従業員幸福度

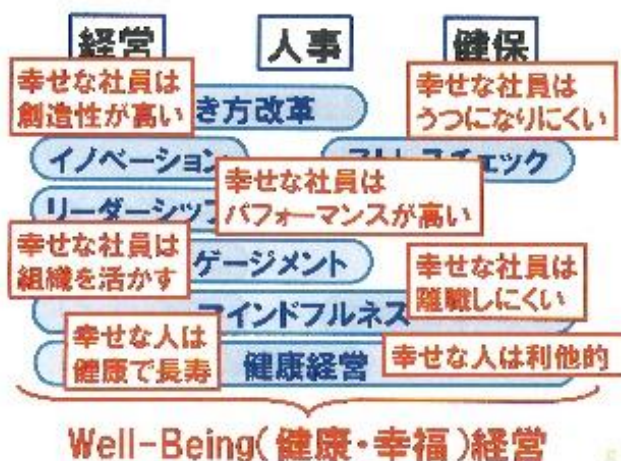
従業員幸福度は総合指標。
生産性、創造性、リーダーシップ、モチベーション(やる気)、組織の良好な人間関係(チームワーク)、心の健康に影響。

(従業員満足度は部分指標。)

© Takashi Maeno

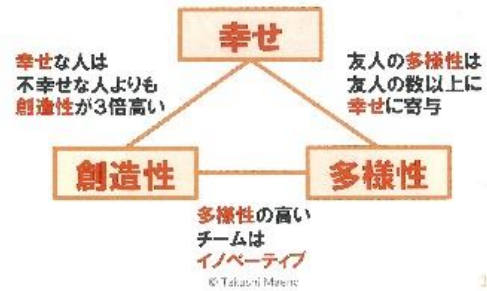
9

一般的に行われている従業員満足度は部分指標に過ぎず全体を表さないのので、従業員幸福度の方が生産性に寄与します。社員の満足度を考慮するより社員の幸福度を考慮する経営の方が総てに有効です。

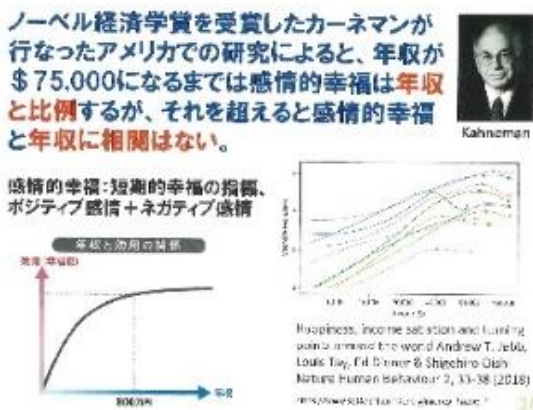


また、「幸せ」と「創造性」と「多様性」には高い相関関係があり、幸せな人は創造性が高く多様な友達がいる人の方がより幸せです。最も幸福度が低くなるのは孤独な人です。職場で孤独な人を作らず、お題目だけのダイバシティ・インクルージョンではなく、障害者や女性を活用した多様なチームを結成した方が、がより高い生産性を生み出します。

幸せ・創造性・多様性の関係



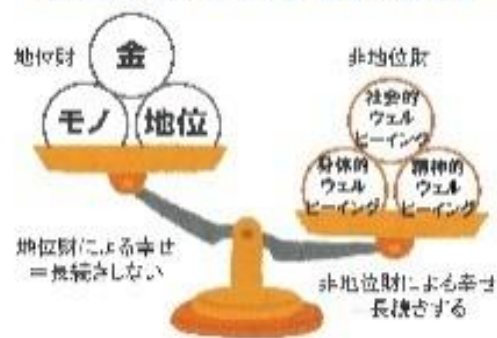
したがってウェルビーイング経営はメリットだらけで、社員を幸せにしない理由がありません。逆にハラスメントが頻発する、いわゆるブラック企業のような社員を不幸にする経営はデメリットしかありません。つまり、社員を幸せにする経営こそが会社の目的なのです。景気が良い時は、ビジネスモデルさえよければ不幸せな会社も何とか短期的な利益は得ますが、不景気になれば持ちこたえられません。幸せな会社は社員一丸となって長期的な利益をもたらします。まず社員を幸せにしていけるのは長期的な経営と言えます。



ウェルビーイングの他の側面としては、幸せな人は7～10年長寿であるという研究結果があります。また、収入と幸せの関係では、ノーベル経済学賞を受賞したカーネマン博士によると、ある程度（最近では平均収入の少し上くらいとも言われています）までは、感情的幸福に相関関係がありますが、一定のレベルになると関係なくなります。

金・モノ・地位（地位財）による幸せは短期的で長続きしません。昇給や昇進、ボーナスなどニンジンをぶら下げて得る幸せは、「慣れの効果」やさらなる「欲求」でせいぜい1週間程度の効果しかなく長続きしません。そういうふうに入間の脳ができています。したがって、最低限の収入までは目指す必要がありますが、社会的・身体的・精神的ウェルビーイング（非地位財による幸せ）を重視すると幸せが長続きします。

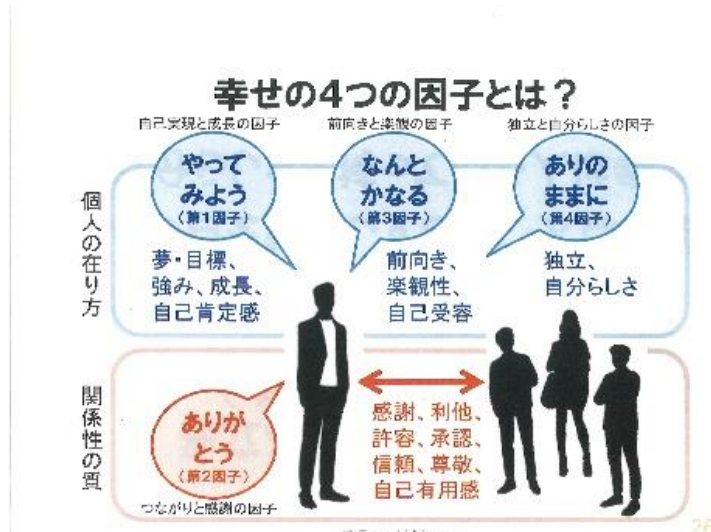
長続きしない幸せと長続きする幸せ



4. 幸せのメカニズムのポイント

幸せという複雑に見える問題も、次の「幸せの4つの因子」を満たすことによって得られることが分かっています。

- ① 自己実現と成長の因子 (やってみよう因子)
- ② つながりと感謝の因子 (ありがとう因子)
- ③ 前向きと楽観の因子 (なんとかなる因子)
- ④ 独立と自分らしさの因子 (ありのまま因子)



①自己実現と成長の因子（やってみよう因子）は、夢や目標をかなえた人は幸せ、夢や目標を持っている人は幸せ、成長し、強みを伸ばす人は幸せということです。成長し強みを伸ばす為の目標を持っていて、失敗も含めて毎日みんなで前向きに助言し合い より良い自分になりたいと思う、やりがいのある仕事・生き方を作ることが大切となります。これの反対語はやらされ感です。成長なんかしたくない、どうせ俺なんかと思うと不幸な人になります。ここを工夫しなければなりません。

②つながりと感謝の因子（ありがとう因子）は、色々なことに感謝する人は幸せ、親切で利他的な人は幸せ、多様な友人を持つ人は幸せということです。みんなのお陰で私がある、次は私たちが貢献しようというような自然な利他性が溢れている会社は幸せです。無理やりでも利他的な行為をすると幸せになります。他人（周りのみんな）を幸せにしようと思っている人は幸福度が高く、自分だけ幸せになりたい人は幸福度が低いのです。

③前向きと楽観の因子（なんとかなる因子）は、自己受容（自分の事が好き）できている人は幸せ、楽観的でポジティブな人は幸せ、細かいことをきにしない人は幸せということです。新しいことを悩まずにリスクを取って前向きにすぐにチャレンジする人は幸せで、石橋をたたいて渡らず、ウジウジ悩んですぐにやらない人は幸福度が低いのです。

④独立と自分らしさの因子（ありのまま因子）は人の目を気にしすぎない人は幸せ、自分らしさを持っている人は幸せ、自分のペースを守る人は幸せということです。自分らしく人の目を気にしない人は幸福度が高く、他人と自分を比べる人は幸福度が低

くなります。幸せな働き方には、他人と比べることはあまり関係しませんが、不幸せには大きく関係します。(あいつに負けたなど)

5. 幸せを高める方法

4つの因子が揃って幸せになります。上側が個人の在り方で下側が他人との関係となります。それぞれを高めることが重要です。

夢や目標を持ち、ワクワクし、ときめくことをする。自分の強みを伸ばすことが重要となり他人と比べなくなります。夢が見つからない人は、得意なことを伸ばせばよいのです。4つの因子のうちどれかが低くても自分の強いところ良いところを伸ばすと他も伸びてきます。幸せになるということに注力していない会社が多く不幸になっています。幸せを目指し、普通の事をコツコツとやっている会社(家庭)が幸せになります。

幸福度を高める方法(前野隆司)

やってみよう

1. 夢や目標(できれば人生をかけてやりたいこと)を持つ
2. ワクワクシトキメクことをする

ありがとう

1. 対話、1 on 1 meeting、コーチングなど、傾聴し、批判しない、深い会話を行う
2. 信頼できるパートナー、仲間、知人を持つ
3. 深く感謝する
4. 気遣い、思いやりのある、親切で利他的な行為を行う

なんとかなる

1. 幸せのように振る舞う(笑顔、上を向いて歩く、胸を張る、など)
2. ポジティブな言葉を使う(ネガティブな言葉を減らす)

ありのままに

1. 創造性を発揮するようなことをする
2. 自分らしい強みを見つけ、強める

6. おわりに

今回の講演レビューを通して曖昧だった「幸せ」というものの実態が見えてきたように思います。統計上では福井県が幸福No. 1と言いながら、実感としてそう思わない県民が多いのは、幸福の定義を、娯楽とか魅力ある店舗といった短期的で狭い意味での「Happiness」に求めた結果なのではないでしょうか。「Happiness」から「Well-Being」へと視座を上げ、他と比べることをせず、自分たちの強みを伸ばし、無意味な他人の批判をせず、足を引っ張らず、夢や目標を持ち、自分の県を大好きになり(自己受容)、人と人との暖かい繋がりを持てる地域、長期的な幸せ(ウェルビーイング)を他人の結果ではなく、自分たちで目指していくことが実質的な幸福県になる第一歩なのかもしれません。

掲載資料出典：2020年11月5日 日本経営合理化協会経営塾「地球の会」研修会での前野隆司氏作成資料

予測不能な時代のビジネスの創り方幸せな人と組織がイノベーションをつくる

株式会社日立製作所 フェロー

株式会社ハピネスプラネット代表取締役CEO 矢野 和男 氏より

文責 黒川 俊之

新発足の「ウェルビーイング社会を考える委員会」として、どういったテーマに取り組んでいこうか考えるにあたり、まずはウェルビーイングの日本の第一人者である矢野和男氏から学ぶことから始めました。NHKで放送された矢野氏の解説番組の動画を入手できたので、メンバー皆で視聴しました。大変に分かりやすく示唆に富む内容だったので、ぜひ直接お話を聞いてみたいと思い講演依頼をし、せっかくの機会なので会員の皆様向けに例会として開催することになりました。140名がリアル参加する盛会となり、多くの気づきを得ることができました。

1. 「幸せ」研究のきっかけ

矢野氏は40年前に日立製作所に入社して以来、半導体の研究開発に従事、グローバルに様々な経験を積み、充実した社会人人生を歩んでいました。ところが、20年前に会社が半導体事業からの撤退を決定、20年かけて築いてきたスキル、ポジション、人脈などがすべてリセットされ、何か新しい事業を一から始めなければいけない状況になりました。

半導体の経験では、最先端のテクノロジーと知恵を注ぎ込んで開発したハードウェアも、コモディティ化してしまえばスナック菓子程度の価格でしか売れないという、大変残念な思いもしました。そこで、これまでとは違う道が何かないものかと、同じ境遇の仲間たちと夜中まで議論しました。そして、コンピュータは今後もますます発展するだろうが、そこで扱うデータの方がより大事になっていくのではないかとの結論に至り、世の中の様々なデータを収集するようになりました。

アメリカの心理学者たちは、従来のネガティブな精神状態に対する研究だけでなく、1998年頃から普通の人を前向きで幸せな状態にさせるポジティブ心理学の研究を始めていました。「幸せな人は生産性が高い」というデータを目にして「これだ！」と直感し、以来、「幸せ」というデータと様々なデータを掛け合わせる研究を続けてきました。

ワクワクしながら新たな道へ踏み出していく中、次第に「矢野は宗教みたいなことをやっている」との陰口も聞くようになりました。そこで、「幸せ=宗教」と連想する人が多いことに気づく一方、後から見ると良い仕事を仕掛けた時ほど、最初は陰口を叩かれることが多かったこれまでの経験から、「これは化けるかも！」と手応えを感じました。2020年には、日立製作所で第1号の出島会社となる株式会社ハピネスプラネットを設立し、さらなる挑戦を始めています。

幸せが大事であるという点は誰も否定しませんが、「幸せとは曖昧で人それぞれである」と考えてそこで終わってしまう人がほとんどです。例えば、福井県は幸福度日本一と言われても実感が持てないといった話も同じです。もう、幸せは曖昧なことでも、よく分からないことでも、行動できないことでもありません。今日からさらに歩みを進めていければと思っています。

2. 予測不能の時代

ビジネスにおいて「幸せ」ということを考える時に不可分なのが「変化」です。ドラッカーは50年前に、「われわれは未来について二つのことしか知らない。一つは、未来は知りえない、もう一つは、未来は今日存在するものとも今日予測するものとも違う」と残しました。

さらに現代はテクノロジーの進化により、変化のスピードが複利計算式に早くなっており、ますます我々の生きる時代は予測不能です。そのため、従来のような「計画」「PDCA」「標準化」といった、既知のことを活用する仕組みだけでは対応できません。予測できない変化に適応するためには、「実験と学習」を繰り返すことで学んでいく必要があるのです。

ドラッカーは、先ほどの言葉に続き「未来は予測不能であるがゆえに、我々が自ら未来をつくるのが最もリスクの少ない方法である」と結んでいます。我々が意志を持って「目的」を定め、「手段」を柔軟に見直していくことが大切です。

3. 「幸せ」とは

「どんな時に幸せを感じるか？」と質問すれば、例えば、「子どもを抱いている時」といったように、様々な回答が得られます。しかし、それは手段であり、手段は人によって、時代によって、文化によって多様に存在します。手段の結果として良い状態になった時、人間の体内には意思とは関係なく様々な変化が生じます。つまり、幸せとは生化学反応なのです。

多く人は、仕事がうまくいったから幸せになる、病気になるなかったから幸せになると考えようとしますが、それは100%間違いであることが、様々な研究によって明らかになってきました。正しくは、幸せだと仕事がうまくいき、幸せだと病気になるにくい、という因果関係なのです。

幸せな人の仕事の生産性は3割高く、創造性は3倍高く、離職率は半分である。幸せな社員が多い会社とそうでない会社では、一株あたりの利益が18%も違う。こういった結果がいろんなところで検証されてきました。

経営者の中には「ビジネスは厳しいもので、幸せのように楽なものではない」と言う人もいますが、それは幸せの意味を履き違えています。幸せは決して「楽でゆるい状態」ではなく、「前向きな状態」なのです。さらに、「当社には後ろ向きな性格の社員が多くて」と言う経営者もいますが、これもまったく間違っています。前向き、後ろ向きは性格とは関係なく、訓練で身につけられるスキルなのです。

前向きというのは自分の中から生み出すものなので、従来の会社で用いられてきた命令や指示とは相性が良くありません。そこにはテクノロジーが重要な役割を果たすこととなります。これまでのDXは仕事をオートメーション化することが主でしたが、幸せの文脈で見ると、デジタルは我々の身近にあって、常に様々なフィードバックを与えてくれることで、人を前向きな方向にさせていくことを可能にしました。

4. 幸せを高める能力「HERO（心の資本）」

幸せには、遺伝や幼児体験に影響を受ける「変わりにくい幸せ」や、外部からの環境変化による「一時的な幸せ」もあれば、訓練や学習によって得られる「持続的な幸

せ」もあります。つまり、幸せとは自らの努力で身につけられるスキルであり、一度習得すると長続きするのです。幸せになるスキルとは、次の4つです。

- **H**ope 自ら進む道を見つける力

未来は予測不能なため、道が見つかるかどうかは不確定です。道が見つかると思える力が大切です。

- **E**fficacy 現実を受け止めて踏み出す力

現実を踏まえ、既に持っているもので始めてみる力が大切です。

- **R**esilience 困難に立ち向かう力

困難に直面した際の選択肢は、逃げるか立ち向かうかしかありません。困難を学びのチャンスと捉える力が大切です。

- **O**ptimism 前向きに楽しむ力

前向きなストーリーも後ろ向きなストーリーも、作るのは自分次第です。変化や出会いを楽しむ力が大切です。

これら4つを合わせて「心の資本」、または頭文字を取って「HERO」とも呼ばれています。4つの力と幸せとの相関関係が、様々な研究により検証されました。予測不能な変化の中では、従来型の知識を身につける学習よりも、これらのスキルを身につける学習の方がはるかに重要になっていきます。

5. 幸せな組織の特徴「FINE」

幸せな組織には、幸せな人が、周囲の人を幸せにしているという関係性があることが分かってきました。そのような組織には、業種や職務を問わない普遍的な特徴があります。次の4つの特徴の頭文字を取って「FINE」と呼ばれています。

- **F**lat つながりが均等

幸せな組織では、人と人とのつながりに偏りがありません。幸せでない組織では、特定の人につながりが集中して、孤立が起き、情報の格差が生じます。

- **I**mprovised 5分間会話が早い

幸せな組織では、長時間の定例会議ではなく、5分から10分の短い会話が高頻度で行われています。必要が生じた時に、すぐに行動に移しているのです。

- **N**on-verbal 会話中に身体がよく動く

コミュニケーションの9割は、声のトーンや身振りなどの非言語の表現によります。幸せな組織では、活発に発言する時も、相手の発言を傾聴する時も、互いに身体が同調してよく動きます。

- **E**qual 発言権が平等

幸せな組織では、役職や権限に関係なく、誰でも平等に発言できます。組織の能力を高めるのに必要なのは、優秀なメンバーではなくて、平等な発言権であることが明らかになっています。

FINEな関係性のある組織では、メンバーの「心理的安全性」が確保され、メンバー間に「信頼できる関係」が醸成されています。そのためには、組織図にとらわれない、活発な会話によるコミュニケーションが大切です。特に昨今のリモートワークが進んだ環境下では、意識的に横や斜めのつながりを作り出していくことが必要です。

6. まとめ

幸せの本質とは、仕事を通じて、前向きな1日を、周りとは応援しあってつくっていくことであると結論づけられました。予測不能な変化に対して、前向きに立ち向かい、絶え間なく行動し続けることです。変化に立ち向かうために、16個の視点が有効になります。16個の視点を活用し、1日を前向きなストーリーで始めるために開発されたアプリも紹介されました。

社員の幸せを願わない経営者はいないと思います。しかし、予測不能な時代に適したマネジメントを行わないと、社員をむしろ不幸にしてしまう結果になりかねません。幸せは、身につけられるスキルであることを知りました。しかも、社員と組織が幸せになれば、業績も上がります。風通しのよい、活発な会話が飛び交う、明るく元気な組織を、経営者自らが率先して是非とも作っていききたいという決意を新たにしました。

コラム① 事例紹介 損害保険ジャパンの取り組み

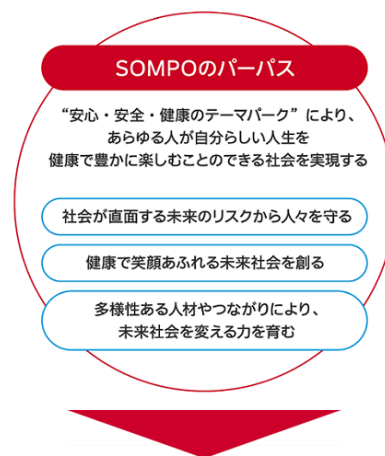
- 会社名：損害保険ジャパン株式会社 ■従業員数：22,537人（福井支店：92人）
- 事業内容：安心・安全・健康のテーマパーク（損害保険業）
- ブランドスローガン：「Innovation for Wellbeing」

文責 竹生 知子

すべての人々の幸せと、より良い社会のために

1. ブランドスローガンの策定

当グループは、2021年度からの中期経営計画からブランドスローガンを「Innovation for Wellbeing」とし、SOMPOのパーパス実現のために国内損保事業で目指す姿をVision、Mission、ブランドスローガンで言語化しています。「Innovation for Wellbeing」とは、損保ジャパンの「Vision・Mission」を反映し、当社の目指す姿を表現したものです。ブランドスローガンに込めた思いは「すべての人々の幸せと、より良い社会のために。私たちは、笑顔と活力あふれる「確かな明日」へ、イノベーションを起こし続けます。」であり、経営の根幹に「Wellbeing」を明確に定めています。



国内損保事業が目指す姿	
Vision	すべての人々・地域・社会に、たくさんの笑顔と活力あふれる確かな明日をお届けします。
Mission	社員の幸せや働きがいをもとに、保険事業とその先の安心・安全・健康の領域で、お客さまにとって価値ある商品・サービスを創造し、社会に貢献していく。
ブランドスローガン	Innovation for Wellbeing

2. ブランドスローガンに則した商品開発

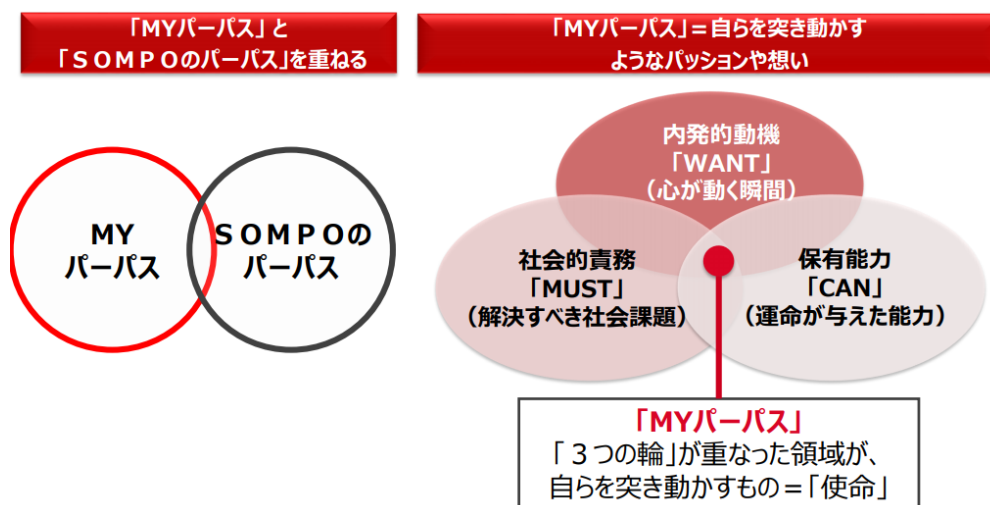
当社は、これまで事故時の経済的損失の補償といった保険本来の機能を通じて、リスクに対する備えという社会的役割を果たしてきましたが、それに加え、お客さまのさまざまな課題や社会課題の解決に積極的に貢献することが当社の社会的役割であると考え、ブランドスローガン「Innovation for Wellbeing」に則した商品開発を加速しています。

例えば、「事故時の安心以外の価値」を提供する新商品として、売上高と業種のみでの申告で簡単に加入できる企業の資金繰りをプロテクトする商品を開発し、販売を開始しました。この商品は、「従業員の与信管理業務時間の削減」および「業態転換や取引先拡大のチャレンジ」を後押しすることが特徴です。お客さまの取引先倒産や貸

し倒れ損失が補償されることで、与信管理業務削減による「お客さま企業の働き方改革」や「新たな取引先拡大」を後押しすることができます。このように、「事故時の安心」に加えて、「従業員を大切に想う経営者の気持ちをカタチにする」ことや「コロナ禍におけるビジネス拡大に向けた企業の挑戦をサポート」という独自の切り口で、広くお客さまへ商品をお届けします。

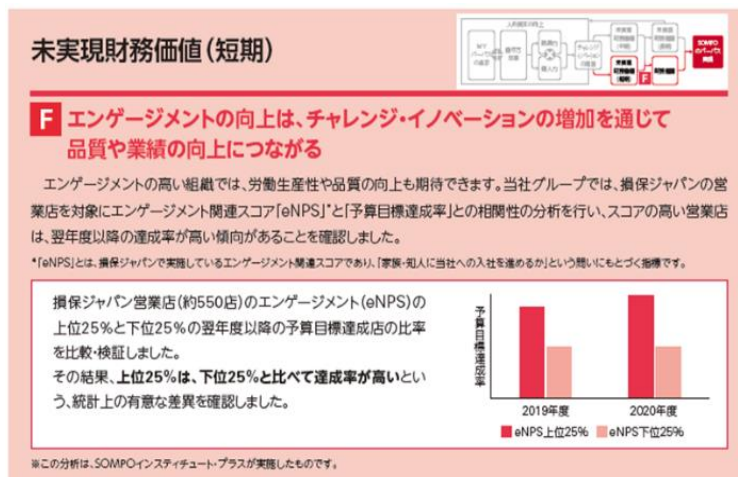
3. パーパス経営

上述のとおり「Innovation for Wellbeing」はSOMPOのパーパス実現のために策定したものです。グループ全体で「SOMPOのパーパス」と「従業員のMYパーパス」を掛け合わせるパーパス経営を進めています。



不確実な世の中が続く状況で、RDP等²による社会課題の解決という挑戦のためには従業員がやりがいを持って、いきいきと自発的に働くことが必要です。現在は、「会社の中の自分の人生」から「自分の人生の中の会社」へのパラダイムシフトを進めているところです。

グループ内のパーパス浸透のために、トップによるタウンホールミーティング、上司との1on1ミーティングを実施しつつ、エンゲージメントサーベイで浸透度を測っています。パーパス経営を進めることが未実現財務価値の向上にもつながりつつあります。



² RDP リアルデータプラットフォームの略。SOMPOが保有する事故や災害などの膨大なリアルデータを活用するためのプラットフォーム。SOMPOはこのプラットフォームを通じた高付加価値・高品質な商品やサービスをお客さまに提供することで社会課題解決を目指している。

4. 福井支店の取組み

福井支店では、「Wellbeing」な職場とは、職員がやりがいを持っていきいきと働き、成長を実感できる職場であるとし、「働きがい」「やりがい」を醸成する施策を展開しています。まずは、従業員に実態調査を実施。「働きがい」や「やりがい」を感じるのは、「認められる」「感謝される」「一体となって目標達成する」等の承認欲求を満たされることという結果が出ました。そこで、社内SNSを活用し、支社メンバーをほめ合う事を実施しました。（2021年7～9月）その結果、83%の職員が他人への関心が高まったとし、約60%の職員が職場の変化を感じています。

また、「職場内でお互いを認め合い、褒められるとやっぱり嬉しくて自信に繋がった。」「改めて、周りのみんながいるから仕事ができているのだと気づいた。」「自分の見えないところで、他メンバーが誰かの為に動いていたり、努力を知ることができて良かった。」等の声が聞かれました。この年、福井支店のエンゲージメントサーベイは、19ポイント改善し、成績面においても全国トップクラスの結果を得ることができています。今後も、職員の働きがいをベースに、個人と組織の成長を体現することで、「ウェルビーイング」な組織を目指していきます。そして、SOMPOのパーパスを実現します。

自己肯定感を高める「宝物ファイルプログラム」について

株式会社子どもの笑顔 代表取締役 岩堀 美雪氏より

文責 岩崎 聡

1. 岩堀先生との出会い

共通の友人を通じて岩堀氏と知り合ったのは約15年前。当時、小学校教諭だった岩堀先生は、子どもたちの自己肯定感を高めるツール「宝物ファイルプログラム」をすでに2000年から実践されていました。

「自分のいいところを見つけて、自分を大好きになろう」

「家族や友達のいいところも見つけて、大好きになろう」

宝物ファイルプログラムは、これらを極めて明快かつ具体的に実践できるツールでした。個人としても組織のリーダーとしても、幸福の基盤としての自己肯定感の大切さを痛感していたため、ウェルビーイングの取り組みとして岩堀先生の講演会の開催を提案させていただきました。

2. 宝物ファイルプログラムの誕生

岩堀氏は、学級でのいじめ、生徒間のトラブル、複雑化する家庭環境の問題など、「子ども達の幸福」に関して、どのように関わるかについて日々悩まれていました。

ある日、問題を抱えている子ども達のある共通点に気がつきます。それは、「自分のことが好きではない」と感じている自己肯定感の低さでした。しかし岩堀氏は、「誰にでも必ずよいところがある」という信念から、解決の糸口を模索します。

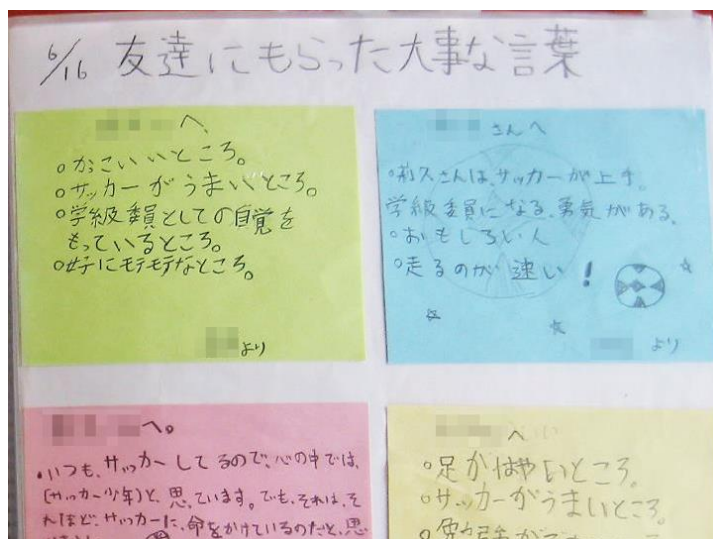
そんな中、岩堀氏はクリアファイルに自分の履歴を残していくポートフォリオ評価法という存在を知ります。これは自分が求めていた答えの大きなヒントになる！と直感的に感じ、この手法に加えて授業としてのプログラムを新しく開発し、「宝物ファイルプログラム」と名付けて活用し始めました。

3. 宝物ファイルとは

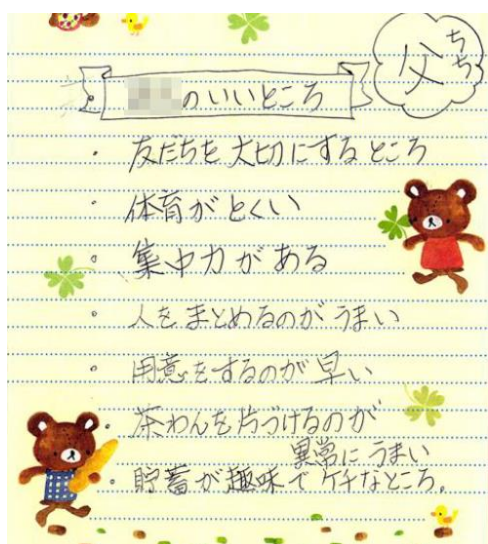
宝物ファイルの作成には、クリアファイル、付箋、はさみ、のり、筆記用具などを使用します。そしてアメリカの心理学者ハーター博士の自己肯定感強化理論を取り入れながら、下記の手順で宝物ファイルを作っていきます。

- ① プログラムの目標と自分個人の目標や夢を書いてファイリングします。
- ② クリアファイルに、自分の宝物やがんばったこと（写真、絵、賞状、テストの答案、その他好きな物なら何でも）をファイリングします。
- ③ 自分のいいところを付箋に書いてファイリングします。
- ④ 友達や家族同士の良いところを付箋や手紙に書き、交換・ファイリングします。
- ⑤ 定期的にファイリングの機会を作り、友達や家族と対話し、見返します。
- ⑥ 家族や友達、担任の先生から書いてもらった長所と自分が入れた宝物やがんばったことなどを見ながらもう一度自分のいいところを書きます。
- ⑦ 年度末には最初に書いた目標や宝物ファイルの中身を見ながら1年間で成長したところを書きます。

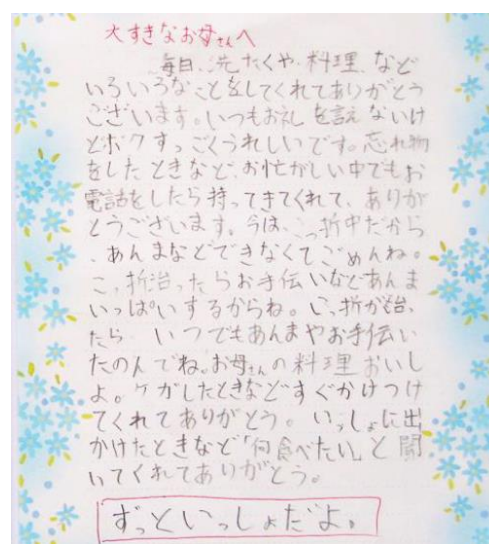
【友達同士付箋に長所を書きあったもの】



【父に書いてもらった自分の長所】



【母に向けて書いた感謝のメッセージ】



4. 宝物ファイルプログラムの狙いと効果

宝物ファイルプログラムの最大の目的は、「自分のことを好きになる」こと。欠点も長所も、ありのままの自分を認め、「これでいい」と思えることです。自己肯定感を高めることで、次のような状態を目指します。

- ① 前向きな考え方が出来る
- ② 決断力がある
- ③ 行動力がある
- ④ 粘り強い、やり抜く力がある
- ⑤ ストレスを感じにくい
- ⑥ 逆境に強い、失敗に強い
- ⑦ 批判を受け入れ、さらに向上できる
- ⑧ 相手を認められる

自己肯定感とうつ病・不安症・学習性無力感に加えて、いじめなど組織における個人と周囲の関係にも影響を与えるなど、ウェルビーイングにおいても重要な要因です。

5. 宝物ファイルプログラムを実践するとどうなったか？

- 自分の良いところが書けないとしょんぼりしていた児童
→半年後に20個以上書けるようになり、体育大会の応援団長に立候補する
- 友達とケンカばかりしていた生徒
→友達と仲良くできるようになり、学校での様子が激変。笑顔いっぱい。
- 我が子に対して「良いところなんてない」と言っていた母親
→お子さんと「良いところ」を交換した結果、反抗がピタッと止んだ。
- 不況で会社の業績が振るわず倒産の危機にあった父親
→最愛の娘から良いところを「仕事をがんばっているところ」と書いてもらい大泣き。この娘のためにと必死で働き会社を立て直す。

6. 大人向け、企業向け宝物ファイルプログラムについて

岩堀氏は、宝物ファイルプログラムの効果を目の当たりにするにつれて、「これをもっと世の中に広めたい」と思う一方で、「なぜこれほど効果があるのか」と心理学の本を読み漁ります。そして、感銘を受けた翻訳本の著者であり有名な心理学者のクリストフ・アンドレ氏にフランスまで会いに行きます。すると、アンドレ氏から「世の中の本物というものは全てシンプルです。それでいて大変に奥が深い。あなたのプログラムは正にそれです。今後の10年間はこれを世に広めていくのがあなたの使命です。」と言われます。帰国後さらに広めるために何が足りないかと考え続け、「エビデンスだ」と気づき、54歳にして大阪大学大学院後期博士課程を受験、合格を機に教師を退職しました。

大学院で心理学・脳科学・児童精神医学等を学びながら、大人版の宝物ファイルプログラムを開発。理由は、子供たちの自己肯定感を高めるためには、子供たちだけではなく、子供たちのご両親やその両親が働く会社の皆さんの自己肯定感を高め、お互いを認め合う世の中にする必要があるだと痛感していたからです。そこで、大人向け、企業向けの宝物ファイル研修を実施するように。数多くの企業からの依頼を受けて研修を実施されています。

7. わたし自身の体験から

宝物ファイルプログラムを実践すると、なぜこのような結果につながるのでしょうか？一つの事例としてわたし自身の体験談をお伝えします。

わたし自身、あるきっかけから、当社のクライアント企業の担当者様と、研修を受講しました。すると、これまでの20年にわたる社会人経験の中では体験しえなかったことが起きました。その研修では、

- 自分の夢、自分の長所
- 生まれてから現在に至るまでの振り返り
- 両親についての振り返り

などを行い、お互いの過去を共有し、意見を交換します。

なぜ自分が今の仕事を選んだのか。どんなことを大切にしているのか。その価値観は、どんな背景や体験から生れたのか。それらを共有しながら、一緒に発見していくうちに、相手のことを魅力的に感じ、好きになっていくのです。同時に、自分が認め

られ、受け入れられている、と感じることができました。

特別な環境に身を置かなければ、なかなか子ども時代まで遡って自分の過去をじっくり振り返る機会はありません。ましてや他人と共有するとなれば尚更です。事実、この時の研修で話したことは、10年以上も一緒に仕事をしてきた職場の仲間にさえ一度も話したことがないことが数多くありました。なぜなら、会社でのコミュニケーションは、業務に関わることだけに限定しても、業務はそれなりに回るからです。

どのような組織でも、人間の数だけ価値観の数があり、それゆえにトラブルは尽きません。「なぜ、あの人はいつもああなんだろう？」といったギモンや、不満を抱えながら折り合いをつけているのがほとんどではないでしょうか。しかし、過去から切り離された現在など存在しません。現在は過去の延長線上にあり、未来もまたその延長線上に存在しています。過去を知ることは、現在のルーツを知ることであり、「なぜ、あの人はいつもああなんだろう？」といったギモンを解消してくれたり、それぞれの背景に触れることで「自分と他人は違うし、それがいい」と思えたりする手助けになってくれます。

一方、相手を褒めることは、もしピントがずれていると、納得感や自己受容感につながりません。また、ありのままの自分を開示することに心理的なハードルを感じてしまう場合もあると思います。その点、宝物ファイルプログラムは、お互いの過去を振り返り、現在の自分のルーツを一緒に発見していくことで、誰でも認め合うことができる素晴らしいツールだと思います。

コラム② 事例紹介 タニオ保険の取り組み

- 会社名：タニオ保険株式会社 ■従業員数：20人（2022年12月時点）
- 金融会社「武生無尽」の保険部門として1927（昭和2）年に創業
- 武生事務所（越前市京町）、福井事務所（福井市花堂）で活動する保険代理店

文責 谷尾 準一

岩堀美雪先生の「宝物ファイルプログラム」研修を受講して

1. 宝物ファイルプログラム導入背景

2020年4月に社長が交代（谷尾清隆 ⇒ 谷尾準一）し、新体制として3カ年の中期計画「フォーカスと実行2023」がスタートしました。全社員に対して「マイクロマネジメント」から「マクロマネジメント」へと転換していくことを宣言し、まずは「人事制度改革（労務管理、評価制度、研修制度）」と「社員間の関係の質向上」を掲げました。人事制度整備により社員の貢献感、納得感ある報酬体系とし、会社と社員、社員同士、事務所同士のコミュニケーションが活性化し「社員が生き活きと働き、全社員が月曜日が待ち遠しいと思えている」という状態を目標に掲げました。

2020 - 2021年度の2年間で各種新制度導入は完了したものの、社員間のコミュニケーション活性化については、様々な取組（社内独自研修、社外研修、1on1実施等）を導入するも、なかなか目に見えての改善につながりませんでした。また2022年2月には入社間もない社員の離職もあり、職場雰囲気は以前よりも悪化していることが社員個々のヒアリングで判明。各取組は方向性を見失い、今後どのように課題を解決すればよいか悩んでいました。

タニオ保険が3年でフォーカスすること①

社員が生き活きと働き、全社員が月曜日が待ち遠しいと思えている

今後、新たな人材を獲得していく・専門性を高めていく
企業ブランディングを行っていく上で極めて重要

以下6点を全社員が体感すること

- ① 対お客様、対社員、対会社、対社会 にお役立ち・貢献できている
- ② 適正に評価されている（公平性を体感、挑戦とプロセス・能力を評価されている）
- ③ 成長できている（自身の成長を体感、学びへの意欲、それに対しての会社が応援）
- ④ 精神が安定している（関係の質が向上、互いに正直で信頼しあっている）
- ⑤ 会社・仲間への愛がある
- ⑥ 良い職場環境である（組織・仕組み・インフラ・ルール）

3年（～2022年）でフォーカスするのは、②③④

- ② ⇒ 2020年より、「役割等級制度」を導入する。インセンティブ制度も見直し。事務所横断のチーム制と事務所ごとのKP制の導入
- ③ ⇒ 各自がより学びたいことを学べる環境。個別研修受講⇒全社員にフィードバック
- ④ ⇒ 1on1の定期実施。関係の質向上に向けた各種取組をスタート
会社運営の重要事項を社員と話し合いながら決定していくプロセスの定着。
OCAPPIを活用し、質改善について定点観測を行う（第1回目は実施済）

⑤

2. プログラム導入を決意した理由

2022年2月21日、ウェルビーイング社会を考える委員会の委員会事業として岩堀美雪先生の「宝物ファイルプログラム」についてのご講演が企画・開催され参加させていただきました。岩堀先生自らの教師としてのご経験と子供でも大人でも「お互いのコミュニケーションを高めるには、『相手を認めて受け入れる力』が必要」とお話しされ、そのためにはまず「相手を認める前に、自分自身を認める力がある」＝「自己肯定感を高める必要がある」ということを具体的な事例を踏まえながらお話しされました。それを解決する術として、これまで多くの子供たちに行い「自己肯定感」を高めることに大変効果があった「宝物ファイルプログラム」を大人向けにも開発されたとのことでした。

このお話しを伺い、当社内でのコミュニケーション活性化が進まないのは「社員の自己肯定感が低い」⇒「相手を認めて受け入れる力が低い」ことが原因ではないか、このプログラムを導入することにより課題を解決できるキッカケになるのではないかと考え、直ちに導入を決定しました。

3. プログラム実施内容について

実施前に岩堀先生と Web にて打ち合わせを行い、内容、グルーピング、スケジュールを決定しました。

(1) スケジュール

<全5回>

- 第1回 2022年 7月2日(土) 9:00-15:00 5時間うち1時間 昼休憩あり
- 第2回 2022年 9月3日(土) 9:00-12:30 3時間
- 第3回 2022年 10月1日(土) 9:00-12:30 3時間
- 第4回 2022年 11月5日(土) 9:00-12:30 3時間
- 第5回 2022年 12月3日(土) 9:00-12:30 3時間

(2) 内容

<全13セッション>

- ①自己肯定感の大切さとプログラムの実践例を学ぶ
 - ・人材育成をするとき必ず念頭に置いてほしいたった一つのこと
 - ・心の健康の核となる自己肯定感とは
 - ・自己肯定感が高い人・低い人・不安定な人の特徴
 - ・離職やうつ病につながる学習性無力感とその回復方法・・・等々
- ②自身の夢を考える
- ③自身の長所を考える
- ④ファイルの名前を決める→「未来への扉」に決定
- ⑤自分が生まれてから小学校卒業までを振り返る
- ⑥中学校入学から高校卒業までを振り返る
- ⑦高校卒業以降から現在までを振り返る
- ⑧お父さんについて振り返る
- ⑨お母さんについて振り返る

- ⑩自分に影響を与えたことについて振り返る
- ⑪タニオ保険株式会社の大好きなところ、よいところについて考える
- ⑫社員同士で長所を書き合う
- ⑬メッセージを書く

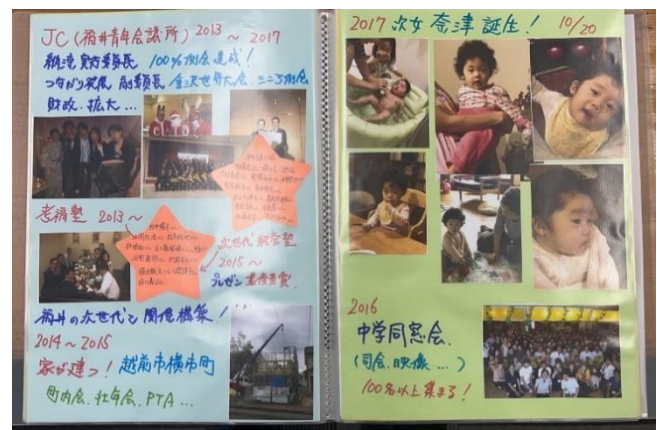
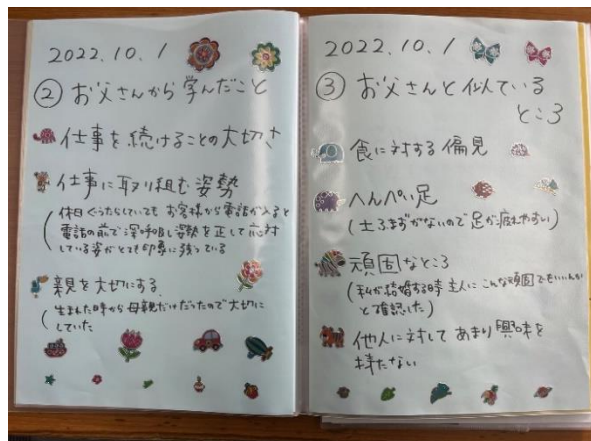
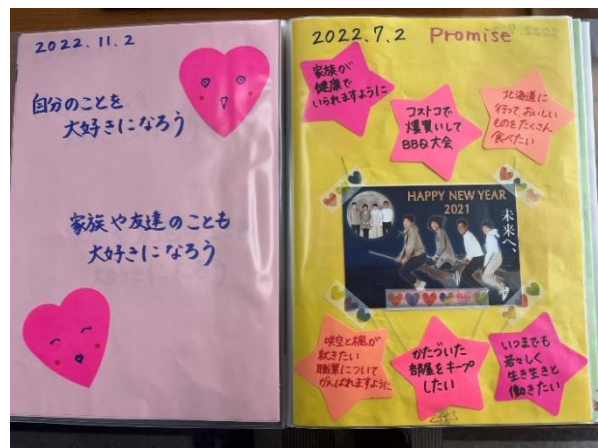
(3) 研修参加者

タニオ保険株式会社 谷尾 (社長)
 武生事務所社員 男性2名、女性4名
 福井事務所社員 男性4名 女性4名 合計15名

(4) 実際の研修の様子



(5) 実際に参加者それぞれが作成した「宝物ファイル」



4. プログラム実施後の効果について

プログラム実施前（第1回開始時）とプログラム実施後に「自己肯定感」（ローゼンバーグ自尊感情尺度による）「ウェルビーイング」「エンゲージメント」の3項目について匿名アンケートを実施しました。以下の表では、縦列が参加社員、横軸が設問番号を表しており、ポジティブな回答であればあるほど色濃く表現されています。

(1) 自己肯定感（ローゼンバーグ自尊感情尺度による）について

<参考質問>

- 私は、自分自身にだいたい満足している
- 時々、自分は全くダメだと思うときがある
- 私にはけっこう長所があると感じている
- 私は、他の大半の人と同じくらいに物事がこなせる
- 私には誇れるものが大してないと感じる
etc.

プログラム実施前ポジティブ回答数 44

プログラム実施後ポジティブ回答数 89

(up to 202.2%)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	合計
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26
3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	31
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	26
3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	23
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	23
2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	24
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	27
2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	27
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	26
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	25
2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	24
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	24
2.57	2.43	2.43	2.21	2.14	2.00	2.43	1.79	2.00	反転項目換算後	22.43

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	合計
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	26
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	22
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	27
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	27
2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	25
2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	29
3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	26
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	27
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	27
2.64	2.50	2.64	2.71	2.29	2.21	3.00	2.79	2.07	反転項目換算後	25.93

(2) ウェルビーイングについて

<参考質問>

- 私は有能である
- 私は社会・組織の要請に答えている
- 私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた
- 今の自分は「本当になりたかった自分」である
- 人の喜ぶ顔が見たい etc.

プログラム実施前ポジティブ回答数 164

プログラム実施後ポジティブ回答数 183

(up to 111.6%)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	合計
5	4	3	3	1	1	1	1	4	4	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	116.00
4	2	2	4	2	1	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	166.00
7	7	4	7	6	4	4	4	6	4	4	2	4	7	4	4	4	4	4	4	7	67.00
5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	90.00	
3	4	5	5	2	2	2	5	5	5	5	3	5	3	6	5	4	3	3	5	86.00	
5	3	5	5	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2	5	4	3	3	5	98.00	
2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	3	3	134.00	
2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	119.00
5	5	2	6	1	1	1	1	2	5	3	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	113.00
3	3	4	3	1	1	1	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	5	103.00
5	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	5	4	5	103.00
3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	7	79.00
4	2	4	4	4	2	1	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	168.00
4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	94.00
4.07	3.5	3.36	4.07	2.21	1.86	1.86	3.64	3.71	3	3.79	3.29	2.86	3.29	3.36	3.86	3.07	3	2.79	4.21	66.64	
3.93	4.5	4.64	3.93	5.79	6.14	6.14	4.36	4.29	5	4.21	4.71	5.14	4.71	4.64	4.14	4.93	5	5.21	3.79	101.36	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	合計
5	5	3	4	1	2	2	1	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	167.00
3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	116.00
3	2	3	3	2	1	1	2	4	4	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	164.00
7	7	4	7	3	4	3	4	4	4	4	2	1	4	7	7	4	5	7	4	5	75.00
5	4	5	5	2	3	4	3	4	5	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	87.00
4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	132.00
2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	118.00
5	3	3	3	1	1	1	2	3	4	3	5	3	2	1	3	3	3	3	3	3	110.00
4	3	5	6	4	3	4	5	7	6	6	5	7	6	5	5	7	6	4	7	56.00	
6	3	2	3	1	1	1	1	6	5	5	3	1	2	2	6	2	6	2	6	2	104.00
5	4	4	5	2	2	1	2	3	3	1	5	4	2	4	2	4	3	3	2	4	103.00
5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	6	5	5	4	5	78.00
4	3	3	5	3	3	3	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	95.00
3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	126.00
4.36	3.36	3	3.93	1.86	2.07	2	2.43	3.5	3.79	3.14	3.93	3.71	2.86	2.93	2.64	4.07	3.36	3.43	2.86	4	67.21
3.64	4.64	5	4.07	6.14	5.93	6	5.57	4.5	4.21	4.86	4.07	4.29	5.14	5.07	5.36	3.93	4.64	4.57	5.14	4	160.79

(3) 会社とのエンゲージメントについて

<参考質問>

- ここで働けることを誇りに思う
- 仕事に喜びを感じる
- この会社をよい職場として推薦したい
- 自分の役割や職場にやりがいを感じている
- 自分は会社と同じ方向に向かって進んでいる etc.

プログラム実施前ポジティブ回答数 4 4

プログラム実施後ポジティブ回答数 1 4 6

(up to 3 3 1. 8%)

会社とのエンゲージメントについて プログラム実施前																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5	5	5	4	3	3	1	3	3	5	5	4	4	2	3	5	5	4	4	5
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3
1	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2
3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
1	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3
2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
2.38	2.69	2.77	2.69	2.46	2.54	2.69	3.15	2.69	2.38	2.54	2.00	2.38	2.54	2.69	2.31	3.00	2.62		
会社とのエンゲージメントについて プログラム実施後																			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3.69	3.54	3.54	3.46	3.77	4.00	3.62	3.54	3.62	3.23	3.54	3.85	3.77	3.92	3.62	3.62	3.54	4.00	3.62	3.69

(4) 実施後の社員の声 (研修実施後アンケート 抜粋)

「両親、友人たちをはじめ、会社の同僚や多くの人との出会い、ご縁の中で人生を彩ってきたことを思い起こし、全てに感謝の気持ちでいっぱいになりました。」

「この研修を通して、自分の過去にどのようなことが起きて、どのような過程でここまで成長できたのかを知ることができました。」

「自分を大切に、感謝を忘れずにいたいと思います。」

「すごく素敵な時間でした。」

「自分だからこそできたことにも気づき、少し自信が持てました。」

「もっと人生を楽しんで充実させたいと思えました。」

「自分を見つめ直す、とても良い時間になりました。研修前よりも自分のことが好きになれた気がします。」

5. 所感

研修導入を決断した当初は、「他社では効果があったとのことですが、当社の社員に響くのだろうか?」と不安もありました。研修内容については、ある程度把握はしていたものの、社員に構えられぬよう事前共有をあえてせず、社員には研修スケジュールと準備事項、あとは「素直に、穏やかに、まじめに受講してほしい」とだけ伝えました。

研修開始前の岩堀先生との打ち合わせで、小生が「この研修で、社員を前向きに変えたい」と発言した際、岩堀先生は「人を根本的に変えることは難しいですし、この研修は「人を変える研修」ではありません。社員さんに（既に持っているけれど、まだ気づいていない）「自分の素晴らしいところ」「相手の素晴らしいところ」に気づいてもらう研修です」と仰いました。研修のワーク内容はシンプルではありますが、「自身の心の中に確かにあるが普段は触らないこと」にも目を向けるので、自主的に行うにはハードルが高いと思料します。岩堀先生は研修の中で、これまでのご経験や、ひとつひとつの「ワークの意味」をしっかりと参加者に伝え、心理的に安全な状態を作ったうえで研修が行われていたことが具体的な効果に繋がったのではないかと推察します。

自己肯定とは、良いことも良くないことも含めて、ありのままの「今」の自分を受け入れることです。そして「ありのままの『今の』自分」を作ったのは、今より過去の自分自身と、その瞬間瞬間で共に過ごしたヒトであり、モノであり、コトです。その「ヒト、コト、モノ」が織りなした過去を自らが丁寧に振り返ることは、胸が「キューン」とすることもあれば、「チクッ」とすることもありました。

「当時、喧嘩ばかりしていた両親（ヒト）」、「当時、ボロクソに怒られて恐怖だった上司（ヒト）」、「当時は受け入れられなかったネガティブな思い出（コト）」、そしてそういった「精神的に参っているとき」に「慰めてくれた曲や本や映画（モノ）」を、ひとつひとつ想いを巡らせながら書きだす作業と、それを社員と共有（発表）することで（自らの心の奥に前からあったものではあるが）色々の「気づき」を得ることができました。それらひとつひとつが今は同じ印象ではなく「今振り返ると、あのヒトのおかげで今の自分がある」、「あの辛い経験（コト）があったからこそ強くなった」、「当時は後悔したけれど、今考えるとあの判断は間違っていなかった」等々、年月を経て今は肯定できることに驚きます。良いこと、良くないと当時思ったこと、すべての「ヒト、コト、モノ」が自身の血肉となっていることに各々が気づき、毎回研修後は「清々しい気持ち」になりました。結果、前述の通り、受講したメンバー全員が受講内容に対して前向きな感想を持ち、3種類の無記名アンケートはすべてポジティブ回答が増加したことは大きな成果であると思料します。是非継続フォローし、今後の会社の活性化につなげていきたいです。

<研修に関するお問い合わせ>

岩堀 美雪 先生

メールアドレス iwahorimiyuki@gmail.com

ホームページ 株式会社 子どもの笑顔 <https://tresure-file.com>

福井県の女性活躍

福井県地域戦略部県民活躍課 課長 藤原 宏子氏より

文責 横井 真澄

私がウェルビーイング社会を考える委員会に参加したのは、新しい委員会でしたので、福井経済同友会に加入してから日が浅い自分でも委員会の中で何かできるのではないかと、また、小さな幸せを一つ一つ確認し拾い上げていくことは自分自身の人生も豊かにしてくれる活動ではないかと思ったからです。ウェルビーイング社会とはちょっとずれている出発点であったかもしれませんが、委員会を重ねる中で職場に社会にウェルビーイングの考え方を定着させるには、自分は何に取り組むべきかに思いを致すことが増えてきたように思います。

委員会として、様々な「幸せ」を考える中で、「女性の幸せ」「子どもの幸せ」についても踏み込んで考察するために、令和4年5月25日に福井県の担当課長よりの報告をお伺いいたしました。

国連世界幸福度ランキング（2021年版）では、日本は56位。調査項目の一つに「他人への寛容さ（過去1か月の間にチャリティーなど寄付をしたかなど）」があり、国連の設問は日本とは文化の素地が異なるため、このような結果もいたしかたないのかと思いました。一方、ジェンダーギャップ指数においては、日本は165ヶ国中120位。世界経済フォーラムの指摘によると、経済分野では管理職の女性の割合が低く（14.7%）、女性の72%が労働力になっているが、女性の平均所得は男性より43.7%低くなっております。政治分野では、女性議員も閣僚も少ないという結果でした。

足元の福井県においては、女性が働きやすい環境が整っています。女性の就業率は全国1位。女性の雇用者に占める正社員の割合は全国2位。夫婦世帯における共働き割合は全国1位。女性の就業率において特筆すべきは、子育て世代（25～44歳）の就業率が全国トップで、いわゆる「M字カーブ」問題を克服した県とされています。その要因としては、三世帯同居率が全国2位、同居していなくてもクルマで30分以内の近居のケースも多くみられます。また、福井県には待機児童がなく、第2子の子ども（未就学児）の保育料などを無償化し、子ども医療費の窓口無料化（中学3年生まで）など、子育て支援も充実しています。

このように、女性が働く環境は充実していますが、現状は課題がたくさん残されています。福井県の女性の管理職割合はワースト2となっています。福井の女性労働者は、管理職になりたい意欲は全国平均より高いのですが、なれる可能性があると考えられる女性は全国平均より低いのです。働く環境と意欲は全国平均よりプラスであるのに、女性が活躍できる職場づくりが不十分なのです。家庭においても、有業者の週平均では、1日につき男性の家事時間は15分、女性は2時間20分（全国3位の長さ）です。仕事時間は男性7時間2分、女性5時間4分となっており、仕事と家事の時間を合わせればよく似た時間数となります。人生における仕事と家庭を考えた上で、昇任を望まない女性も見受けられます。

若者のUターンの現状においても、男性は回復傾向にありますが、女性は減少傾向が続いています。職場環境や子育て支援をいくら講じて、そもそも若者が福井に定着してくれなくては、そのサービスを受けることもできません。

なぜ、若者が戻ってこないのでしょうか。とりわけ今後もっと活躍して花開いてほしい女性たちが福井県から流出してしまうのはなぜなのでしょう。ここで私たちは、「ウェルビーイング」にもう一度立ち返ってみたいのです。福井県の母親たちは、自分の子どもたちに生き生きと家事をし職場に向かっていく姿を見せていたのでしょうか。家事も仕事もなにか負担を強いる面倒なものとして常に体現していなかったのでしょうか。もしそうであれば、その娘たちは福井に帰ってこなくなるかもしれません。

福井県は幸福度日本一といわれています。これは客観的な指標を集めたものです。これからは、なにかのきっかけでふとウェルビーイングを感じられる時間を集めていきたいと思うのです。幸せを感じることは義務ではありません。けれど、この大変革の時代において、幸せを感じる瞬間はかえって増えているように思いませんか。小さい幸せを一つ一つ拾い上げ、若者に伝えていくことが、福井県の女性活躍に繋がるように思えてなりません。

福井県による女性活躍事業（抜粋）

- 「ふくい女性活躍推進企業」登録制度・・・優良活動表彰
- 女性リーダーの育成支援・・・未来きらりプログラム
- 製造業リーダー育成コース・・・ハッピーキャリアエンカレッジ
- ふくい女性活躍支援センターの設置
- 県民ワクワクチャレンジ応援事業（女性部門）・・・最高100万円支援 など

子どもの貧困とヤングケアラー

福井県健康福祉部児童家庭課 参事 藤原 美由紀氏・課長 廣部 真寿美氏より

文責 友澤 健

1. はじめに

Well-Being な社会を考えるにあたっては、幸せの在り方といった、いわゆる“正の側面”のみにどうしても目が行きがちですが、一方で、貧困世帯・子どもの貧困の実態など、現代社会には“負の側面”が多く存在することも事実です。委員会としては、そうした負の実態にもしっかりと向き合う必要がある、との考えから、今回そのひとつのテーマとして、「子どもの貧困」そして「ヤングケアラー」について、福井県健康福祉部児童家庭課の皆様にお勉強会を開催いただくこととなりました。

2. ひとり親世帯について

① 子どもの貧困率

	福井県	全国
子どもの貧困率 ^{※1}	小学生：6.1%、中学生7%	13.5%
ひとり親世帯の子どもの貧困率	小学生：28.4%、中学生31.7%	48.1%

^{※1} 18歳未満の子供のうち、平均的な所得の半分に満たない世帯で暮らす割合
出所 国民生活基礎調査（厚労省）、子どもの生活状況調査（厚労省、福井県）

② ひとり親世帯の状況（福井県）

- 福井県の「ひとり親世帯の子どもの貧困率（約3割）」は、全国と同貧困率（約4.8割）に比べると低いですが、福井県の「ふたり親世帯の子どもの貧困率（1割未満）」に比べると、かなり高い。
- 福井県の「ひとり親世帯」数は6,614世帯（2020年国勢調査）。子どものいる世帯に占める「ひとり親世帯」の割合は5%を超える。統計上は、その「ひとり親世帯」の約3割にあたる約2,000世帯が、貧困世帯と言える。
- 「福井県ひとり親家庭実態調査」の結果によると、ひとり親ご自身の一番の悩みは、母子世帯、父子世帯ともに「家計」が最多い。


福井県の年間就労年収 ^{※2}	参考：福井県の平均年間勤労収入 ^{※3}
母子世帯： 200万円未満が60%	女性333万円
父子世帯： 300万円未満が63%	男性488万円

出所 ^{※2} 平成29年度福井県ひとり親家庭実態調査

^{※3} 平成28年賃金構造基本統計調査から算出

- また、ひとり親世帯の“子どもに関する最大の悩み”は、「教育・進学」が56.1%と最も多い。一方で、子ども自身の最終進学目標は「大学・大学院」が最も多く、かつ、近年増加傾向にある。

③ ひとり親世帯への支援体制（福井県）

経済的 支援	<ul style="list-style-type: none"> ・児童扶養手当 ・ひとり親家庭医療費助成 ・高等教育の就学支援新制度(大学等の授業料免除、給付型奨学金)令和2年度～ ・母子・父子・寡婦福祉資金貸付 	
子育て や家事 支援	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て短期支援事業(ショートステイ、トワイライトステイ) ・日常生活支援事業(食事や身の回りの世話) ・放課後児童クラブ、病児・病後児保育(利用料減免実施市町あり:平成30年度～) ・ひとり親家庭児童の学習会(無料) ・高校生の通学定期代補助(一部市町のみ:平成30年度～) 	
就業 支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就業相談 ・就業支援講習会(パソコン講習、介護職員初任者研修等) ・資格取得費用の助成(医療事務、情報処理技術者資格等) ・1年以上養成機関で修業期間中の生活の負担軽減のための給付金(看護師、保育士等) 	
相談 窓口	<ul style="list-style-type: none"> ・母子・父子自立支援員(福祉事務所、県健康福祉センター) ・福井県母子家庭等就業・自立支援センター(福井県社会福祉センター4階) (就業相談、養育費相談、法律相談等) 	

出所 福井県健康福祉部児童家庭課
令和4年度ウェルビーイング社会を考える委員会 子どもの貧困

④ 参加者（経済同友会）・講師（福井県）との意見交換

(Q) ひとり親世帯6, 614世帯のうち、経済支援の活用状況は？

(A) 医療費助成や児童扶養手当は広く認知されている。児童扶養手当は約4, 600世帯が利用している。

(Q) 周囲の“ひとり親世帯”は、離婚しても養育費をもらっていないケースが見られる。

(A) 支援制度として、養育費の相談窓口を設けており、弁護士への相談などが可能。

3. ヤングケアラーについて

① 定義

「本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っていることにより、子ども自身がやりたいことができないなど、子ども自身の権利が守られていないと思われる子ども」（出典：厚生労働省）

② 福井県の状況（アンケート結果）

「家族の中で世話をしている人がいる」	中学2年生 4.5% （全国調査 5.7%） 全日制高校2年生 3.9% （全国調査 4.1%） 定時制高校2年生 8.5% （全国調査 8.5%）
家族の世話について相談したことが「ない」	中学生・高校生 約60% （相談したことがない理由は、「誰かに相談するほどの悩みではない」、が一番多い。）

「学校や大人に助けてほしいこと」	(中学生) 学校の勉強や受験勉強などの学習のサポート。 (高校生) 進路や就職など将来の相談に乗ってほしい。自分の今の状況について話を聞いてほしい。
自分がヤングケアラーに「あてはまる」	中学生・高校生 約1% (全国調査 約3%)

出所 ヤングケアラーの実態に関する調査 (厚労省・文部科学省、福井県)

③ ヤングケアラーの自覚と課題

- ヤングケアラーは、「家庭内のデリケートな問題」、「本人や家族に自覚がない」といった理由から、支援が必要であっても表面化しにくい。
- 家族のケアやお手伝いをする事自体は本来素晴らしい行為であるが、過度な負担により学業等に支障が生じたり、子どもらしい生活が送れなかったりする場合は、児童や家庭に対して、関係機関による支援が必要。
- まずは、ヤングケアラーの早期発見、児童本人の意向確認が大切。例えば、「子ども食堂」などの企画を通じて困っている子どもとの接点を増やすことで、早期発見・意向確認に繋げていきたい。

④ ヤングケアラーへの支援体制 (福井県)

◆子ども向け相談窓口

児童相談所専用ダイヤル

- ・児童相談所は子どもの健やかな成長を願って、ともに考え、問題を解決していく専門の相談機関です。虐待の相談以外にも子どもの福祉に関する様々な相談を受け付けています。
- ・電話番号: **0120-189-783** (フリーダイヤル)
- ・受付時間: 24時間受付(年中無休) ※令和3年7月から無料化

24時間子どもSOSダイヤル

- ・いじめやその他の子供のSOS全般について、子供や保護者などが夜間・休日を含めて24時間いつでも相談できる、都道府県及び指定都市教育委員会などによって運営されている、全国共通のダイヤルです。
- ・電話番号: **0120-0-78310** なやみいおう(フリーダイヤル)
- ・受付時間: 24時間受付(年中無休) ※通話料無料

ふくいチャイルドライン

- ・認定特定非営利活動法人 福井県子どもNPOセンター
- ・電話番号: **0120-99-7777** (フリーダイヤル)
- ・受付時間: 毎日16:00~21:00 12/29~1/3は休み

◆ヤングケアラーオンラインサロンの開催(令和4年度)

ヤングケアラー同士が悩みや経験を共有しあうオンラインサロンを開催予定(8月~) 教育委員会等関係機関と連携し、適切な支援につなげる。

⑤ 参加者(経済同友会)・講師(福井県)との意見交換

- (Q) 県内にもヤングケアラーがいることがわかったが、支援としては何をされているのか?
- (A) ヤングケアラーである子どもの早期発見・状況把握が必要。そのため、ヤングケアラーが見つかった際には、まず家庭の世話をすることになった原因を確認する。原因は家庭ごとに様々であるため、原因に応じて、今ある福祉支援制度の中から個別に対応している。今年はオンラインサロンを開催し、ヤングケアラーにどのような支援が必要かを検討していく。

(Q) ひとり親世帯やヤングケアラーの問題に対して我々はどういった支援ができるのか？

(A) まずはヤングケアラーを見つけていただき、本人が求めていることは何なのか、また家庭で何が起きているかを理解していただきたい。その上で、どういった支援ができるかを考えていく。

(Q) ベビーシッターを派遣する支援はないのか。

(A) 福井県はベビーシッター自体の数が少ないため、全体に普及できていないことが課題。

(その他のご意見)

- こうした貧困問題は、企業の給与コスト抑制対応を背景とした「非正規雇用の増加」にも一因があるのかもしれない。
- 例えば、福井県の中学生は、1年に生徒が7,000人程度在籍しており、貧困率とヤングケアラー率を合算して約14%程度と仮定すると、1学年の内、約1,000人程度が希望する高校や大学に進学出来ていない可能性がある。その1,000人の中には、能力があるにもかかわらず経済的な理由で進学が出来ていない子も多く含まれている、と考えると、そうした能力のある子どもの進学を支援することで、企業は優秀な労働人材が得られるかもしれない。個々の企業や社長が「経済的に支援する」ことも必要であるが、経済同友会としても、「社会的に支援する」ことを考える必要がある。

4. まとめ

「子どもの貧困」が福井県にもこれだけ存在している実態に、正直驚かされました。「個人の Well-Being」も、やはりまず「社会の Well-Being」があつてこそ。私自身、これまでは「身近な方の、そして自ら属する組織の Well-Being」を中心に日々頭を巡らせておりましたが、当然ながら、同時に「社会全体の Well-Being」の実現にも当事者としてしっかりと目を向けるべき、と改めて強く思いました。

一方で、こうした社会的課題に対し具体的に自分になにが出来るか、まだまだ整理ができておりませんが、講師の方々からもご指摘いただきました通り、まずは現状を正しく認識し、今回の題目で言えば、貧困やヤングケアラーに陥っている子どもたちの話をしっかりと聞いてあげることが大切である、と感じました。私自身、この意識を常に持ち続け、身近で出来ることから始めていこうと思います。

福井県の幸福度1位だけど実感がないのはなぜか？

「福井県の幸福度（住みやすさ、暮らしやすさ）ランキングと要因分析」

福井県立大学 看護福祉学部 教授 塚本 利幸氏より

文責 渡辺 一史

「日本で一番幸せな県民(幸福度指数研究会・PHP研究所が2011年11月25日発行、坂本光司著)」で福井県は総合ランキング第1位として日本一幸せな県民に認定されたことをはじめ「全47都道府県幸福度ランキング(東洋経済新報社・日本総合研究所(編)・寺島実郎(監修))」では2014年版、2016年版、2018年版、2020年版、2022年版と5期連続第1位となっています。しかしながら実際に福井県民の幸せの実感は・・・都道府県SDGs調査2020(ブランド総合研究所)では全国第18位とギャップがみられました。

そこで浮かんだのが「福井県の幸福度1位だけど実感がないのはなぜか？」という疑問です。この疑問に対して、福井県立大学看護福祉学部教授の塚本利幸氏に、福井県の幸福度（住みやすさ、暮らしやすさ）ランキングと要因分析から解説をいただきました。

1. 福井県の客観的な指標によるランキング

- ① 新国民生活指標・・・1994年～1999年まで5年連続第1位
「豊かさ」を「住む」「費やす」「働く」「育てる」「いやす」「遊ぶ」「学ぶ」「交わる」の8分野から測定し都道府県別に算出し経済企画庁が発表
- ② 「日本で一番幸せな県民(幸福度指数研究会・PHP研究所が2011年11月25日発行、坂本光司著)」で福井県は総合ランキング第1位として日本一幸せな県民に認定
- ③ 全47都道府県幸福度ランキング(東洋経済新報社・日本総合研究所(編)・寺島実郎(監修))」では2014年版、2016年版、2018年版、2020年版、2022年版で5期連続第1位
- ④ 「都市データパック2021年度版「住みよさランキング」(東洋経済刊)」
 - 福井市(7位・2020年度版5位・2015年度版18位・2012年度版11位)
 - 敦賀市(9位・2020年度版26位・2012年度版17位)
 - あわら市(27位)
 - 越前市(40位・2020年度版28位)
 - 鯖江市(48位・2015年度版7位)

2. 福井県民の主観的な幸福感によるランキング

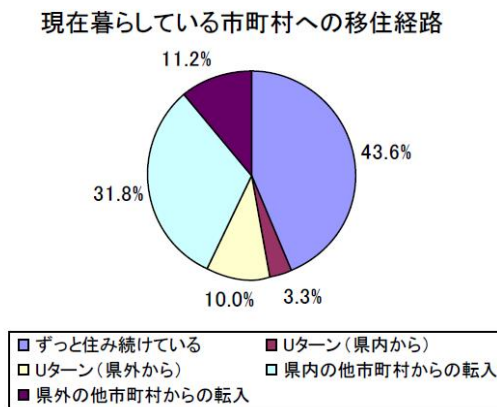
都道府県SDGs調査2020(ブランド総合研究所)・・・全国第18位

3. 福井県の主観的な幸福感が低いとして想定される要因

(ア) 要因その1 (幸せの青い鳥仮説)

① 定住社会としての福井

定住率が高く、県外からのUターン・Iターンの合計が2割程度しかおらず、県外の他の地域との比較の視点が確保されにくいいため、福井県のすごさが実感を伴って意識されにくい。



『女性の就業と生活の質に関するアンケート調査』
(平成15)のデータから作成



② 「都会が嫉妬する福井」の素晴らしさは、福井県民には実感がわきにくい。

- 満員電車なし、通勤時間が短い（30分未満が全体の約70%）
- 食材の豊さ
- 子育てのしやすさ
- 待機児童ゼロ
- 病児保育や病児後保育の充実、各市町の医療費の助成制度
- 子供の学力や体力が全国トップレベル（学校や家庭と地域の支え合いと信頼関係）
- 教育施設の充実（エンゼルランド、グリーンセンター、こども歴史博物館、自然史博物館、ハーモニーホール等各種イベントも充実）

(イ) 要因その2 (女性の多重負担)

- ① 女性が働いていてあたりまえの「共働き県」なのに、家事も育児も介護も女性
が中心になって担っている。

福井県における時間の費やされ方の男女比較

夫婦世帯における共働き率

順位	都道府県	割合(%)
1位	福井県	58.6
2位	山形県	57.9
3位	島根県	56.5
	全国平均	47.6

女性の労働力人口比率

順位	都道府県	割合(%)
1位	福井県	52.6
2位	石川県	51.8
3位	東京都	51.6
	全国平均	48.3

女性の雇用者に占める正社員の割合

順位	都道府県	割合(%)
1位	山形県	55.9
2位	福井県	53.9
3位	富山県	53.7
	全国平均	45.5

女性管理職比率

順位	都道府県	割合(%)
45位	千葉県	13.9
46位	福井県	13.6
47位	長野県	13.5
	全国平均	16.4

出典：H27国勢調査

- ② 女性は多重負担の結果として時間的なゆとりがなく、社会活動参加がしにくく、キャリアアップへのモチベーションを維持しにくい。
⇒ 地域や職場での意思決定過程に女性が参画しにくい。

有業の女性の1日当たりの家事・育児時間

順位	都道府県	時間
1位	静岡県	2時間47分
2位	山梨県	2時間45分
3位	福井県	2時間44分
	全国平均	2時間27分

有業の男性の1日当たりの家事・育児時間

順位	都道府県	時間
1位	沖縄県	27分
2位	東京都	25分
3位	山形県	24分
	宮崎県	
20位	福井県	20分
	全国平均	20分

男性と女性の差 (大きい順)

順位	都道府県	時間
1位	静岡県	2時間29分
2位	山梨県	2時間25分
3位	福井県	2時間24分
	全国平均	2時間7分

出典：H28社会生活基本調査

(ウ) 要因その3 (異分子が排除されやすい社会構造)

- ① 福井県は人口移動が少なく近隣や地域における人と人とのつながりが他地域と比べ維持されている⇒福井の暮らしやすさの大きな理由になっていると考えられる。
- ② 社会関係資本 (ソーシャルキャピタル) という概念・考え方
- 個人や企業、集団との間に具体的にネットワークが存在
 - 互酬性 (助けてもらったら助け返す) という規範が働いている。
 - 信頼しあって暮らしている。

これらは、さまざまな地域問題の対処に住民が協力しあうことが容易になる。

そして、犯罪の減少、商取引の円滑化、ボランティア活動の活性化、健康寿命の延伸にも考課があることの検証が進められている。

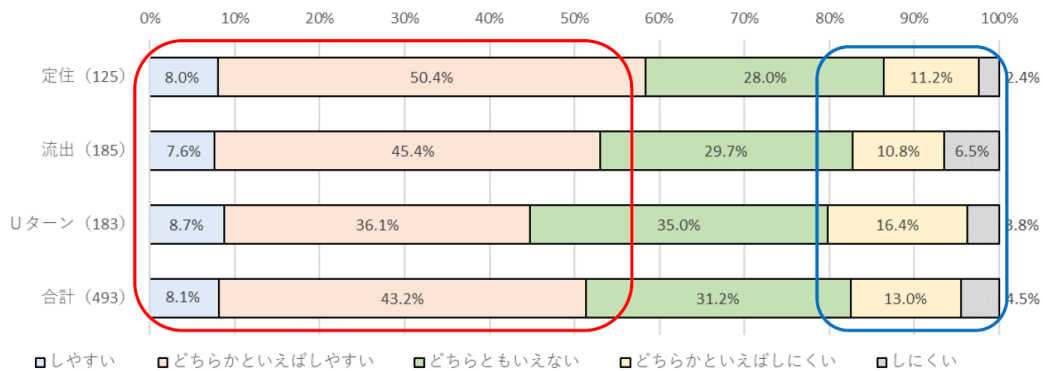
- ③ ネットワークの種類でいうと「閉じたネットワーク」「開いたネットワーク」とか「ブリッジング（橋渡し型）」や「ボンディング（結束型）」という区別がある。

⇒ 福井は「閉じたネットワーク」で「ボンディング（結束型）」と思われる。このネットワークでは「助けてもらったら、助け返さない」という助け合いの関係が構築されるが、その反面「内向きで排他的」な性格を帯びるという面もある。

- ④ 血縁的なつながりや地縁的なつながりがネットワークの中心部分を占めている
⇒ 「閉じたネットワーク」で「ボンディング型（結束型）」のネットワークと推察。このネットワークでは「相互監視」や「同調圧力が強い」という傾向があり、集団のスタンダードから外れたものが排除されて「浮く」ということが起こりやすい。これは、社会関係資本のダークサイドでもあり、同時に「しがらみ」でもある。

4. 福井から「出て行った人」「残った人」「戻ってきた人」（高学歴層）の比較

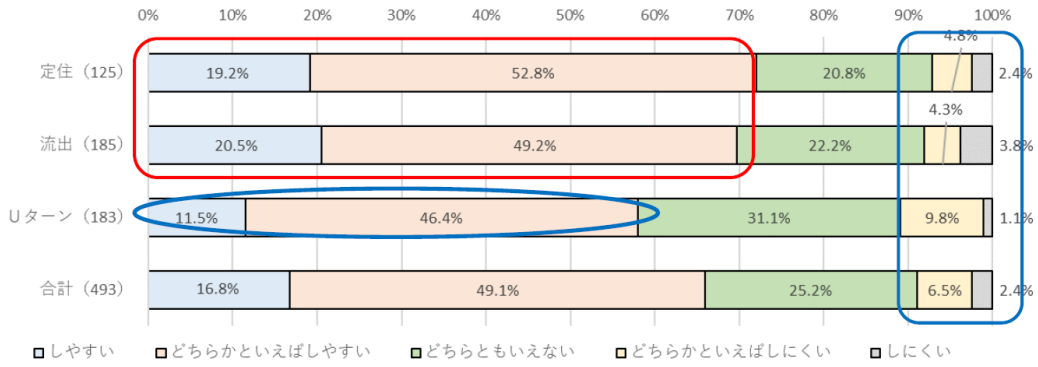
- ① 「居住経路×総合的な人間関係の育みやすさへの評価」



居住経路×総合的な人間関係の育みやすさへの評価

肯定的な評価が5割程度、否定的な評価が2割程度で、肯定的な評価が上回る。居住経路による差はほとんどみられない。

② 「居住経路×地域とのつながりのつくりやすさへの評価」



居住経路×地域とのつながりのつくりやすさへの評価

肯定的な評価が6～7割程度、否定的な評価が1割程度で、肯定的な評価が大きく上回る。
 居住経路に関しては、「Uターン」で若干ではあるが、肯定的な評価が少なくなっている。

③ 「居住経路×地域とのつながりのつくりやすさへの評価」

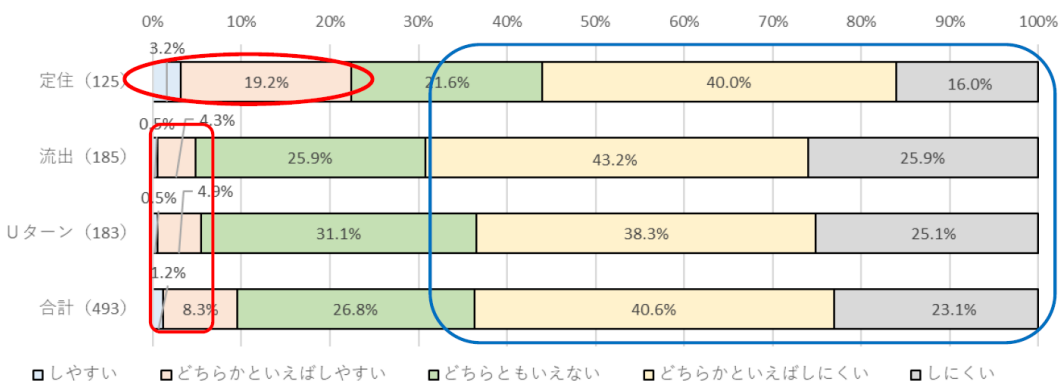


図38 居住経路×人目を気にせず生きることのしやすさへの評価

否定的な評価が6～7割程度で、肯定的な評価を大きく上回る。
 肯定的な評価に関しては、「流出」と「Uターン」では1割に満たないが、「定住」では2割を超えている。

④ 人間関係関連の質問項目による分析結果

人や地域や近隣、近所とのつながりは創りやすいという項目が高い一方で、「自分の考えを貫くことができるか」「多様性を尊重しあう」「人目を気にせず生きる」「新しいことを始める」「人脈を広げる」という視点（寛容性評価）では低いという結果になった。

5. 福井から「出る人・残る人・戻る人」の特徴（ロジスティック回帰分析からみえること）

【出る人】

- 職業上のキャリアアップを重視している人、地域のしがらみの強さにより社会関係資本のダークサイドを嫌う人・寛容性評価が低い人

【残る人】

- 地縁・血縁的なつながりを評価している人

【戻る人】

- 地縁・血縁的なつながりの評価が低い人、苦手な人が出ていくのだが、後継ぎ候補になっているなどの理由で戻ってくる。

6. 分析結果からみえること

「働く場所には恵まれているが、働き方の選択肢は限られている」という仕事に関する福井県の特徴の光と影の部分、「地縁・血縁のネットワークが残っており、人間関係のネットワークに包み込まれて暮らしていけるので、安心・安全な生活が送りやすいが、その分、相互監視の息苦しさ、同調圧力の強さ、異端分子への風当たり、などにも覚悟が必要」といった社会関係資本に関する福井県の特徴の光と影の部分、一枚のコインに裏表があるように、福井県の地域特性に付きまとう光と影の部分が「残る人・出る人・戻る人」の経路選択にも影響を及ぼしている。

7. まとめ

県外出身者の私は、福井に居住して約4年、感じることは人の「優しさ」「温かさ」「思いやり」という言葉に代表されるような人と人とのつながりの強さです。

人が「幸せ」感じる時は大きく3つに分類されると思います。「欲求（物欲や食欲、購買欲等）」の充足、「愛情（人と人とのつながり）」の実感、そして「健康」。この3つの幸せの中で欠かすことができないものが「健康」と「愛情（人と人とのつながり）」であり、これらの「幸せ」は「今ここにある幸せ」であり、「欲求」の充足と比べると実感が乏しいものだと思います。ただ、これらの幸せは、無くしてはじめてその大切さを思い知るものでもあります。つまり、福井県民の皆さんは、実感することが少ないぐらい「幸せ」に包まれて生活されているのですから、やはり「幸せ」なのです。

今後は「結束型の閉じたネットワーク」を活かし（マイナス面だけを取り除くことは難しい）ブリッジ型の開いたネットワークというものをいかに創り出して、増やしていくのかを考えること、一人の人間がいくつかのネットワークに属してそのネットワークを広げていくことや、逃げ場があるような社会となると、さらに福井は暮らしやすくなっていくのではと思います。

「幸福が実現できる、会社・職場になっていますか？」

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 杉山 友城氏より

文責 阿部 泰教

2022年6月10日（金）第8回ウェルビーイング社会を考える委員会にて「福井県の幸福度1位だけど実感がないのはなぜか？」というテーマで3名の教授、准教授をお招きしてディスカッションをいたしました。

1. 福井県がなぜ幸福度日本一と言われるのか

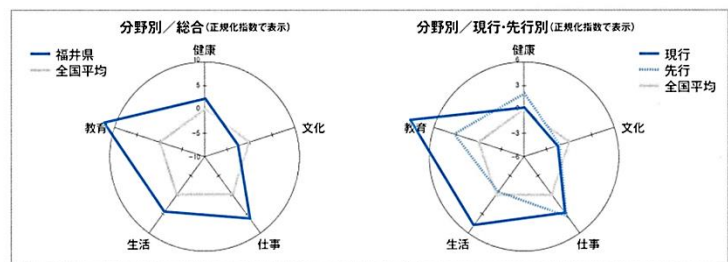
仕事分野と教育分野、若者完全失業率、大卒者進路未定者率、女性の労働力人口比率が大きく総合1位に貢献しております。

しかし文化活動NPO認知数、外国人宿泊者数などの文化分野では伸び悩んでおります。

客観的幸福度調査では豊かさ日本一はどこかを整理したもので75の共通する指標のもとで47都道府県をランキングしただけで指標を変えればランキングは変わり幸福実感とは無関係であります。

かつて福井県は豊かでも、幸福実感が伴っていないと言われていましたが、全47都道府県幸福度ランキングの貢献や外部から言われ続けることにより、福井の豊かさに県民が向かい始めてきたかもしれません。客観的幸福度と主観的幸福度から分かることとして、量的に満たされていても人は幸せだと気づくとは限らず、量的に満たされていなくても人は幸せを実感できます。

分野	領域	現行指標					先行指標						
		生活習慣病受療者数	気分障害受療者数	産科・産婦人科医師数	ホームヘルパー数	高齢者ボランティア活動者比率	健康寿命	平均歩数	健康診査受診率	体育・スポーツ施設数	スポーツの活動時間		
健康	医療・福祉	20位	39位	7位	43位	9位	22位	13位	4位	31位	19位	18位	7位
	運動・体力	22位	13位	4位	31位	19位							
文化	余暇・娯楽	24位	25位	8位	34位	45位	38位	39位	43位	37位	16位	24位	33位
	国際	外国人宿泊者数	姉妹都市提携数	語学教室にかける金額	海外渡航者率	留学生数							
仕事	雇用	若者完全失業率	正規雇用者比率	高齢者有業率	インターンシップ実施率	大卒者進路未定者率	1位	4位	13位	37位	45位	12位	39位
	企業	障害者雇用率	製造業労働生産性	事業所新設率	特許等出願件数	本社機能流出・流入数							
生活	個人(家族)	持ち家比率	生活保護受給率	待機児童率	一人暮らし高齢者率	インターネット人口普及率	4位	2位	9位	3位	9位	31位	9位
	地域	汚水処理人口普及率	道路整備率	一般廃棄物リサイクル率	エネルギー消費量	地縁団体数							
教育	学校	学力	不登校児童生徒率	司書教諭発令率	大学進学率	教員一人あたり児童生徒数	1位	1位	2位	4位	12位	10位	20位
	社会	社会教育費	社会教育学級・講座数	学童保育設置率	余裕教室活用率	悩みやストレスのある者の率							



出所 寺島実郎監修・日本総合研究所編 (2020)

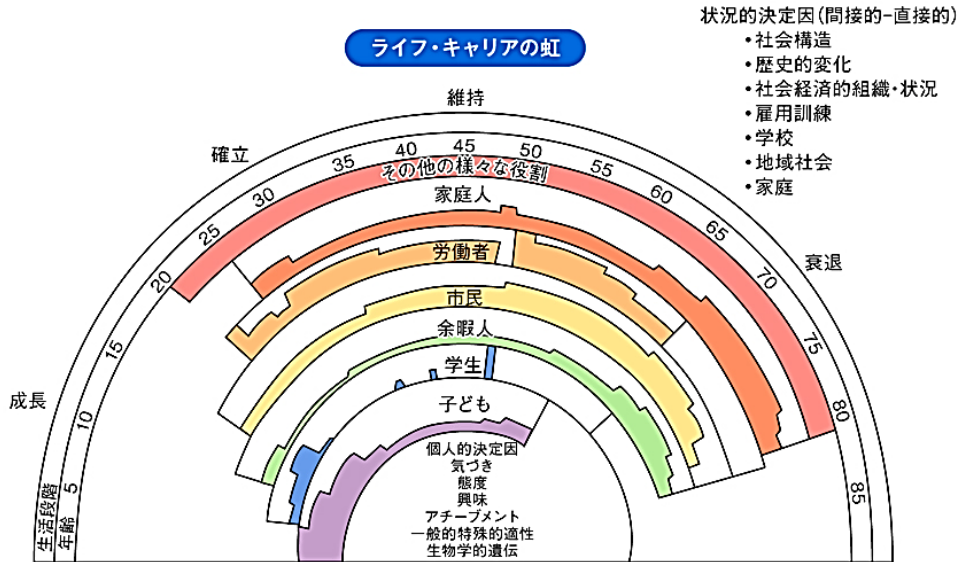
『2020年版全47都道府県幸福度ランキング』東洋経済新報社、pp.66-67

2. 人の究極の幸せとは

杉山准教授は日本理化学工業の話为例に挙げ、人に愛されること、人に褒められること、人の役に立つこと、人に必要となることの4つが人の幸せであると言っております。そのうち、仕事を通じて得られる幸せとして、人に褒められること、人の役に立つこと、人に必要とされることです。

3. その時のライフステージで幸福実感は変わる

人は生まれた時点で役割（キャリア）を持ちます。人はどんなキャリアを担いたいのかと意思決定ができます。そして個人個人でそれを決めなくてははいけません。幸福実感は人それぞれで、ライフステージによって異なります。物質充足や心理的充足の度合いその時々で幸福実感は変化します。



—ある男性のライフ・キャリア—「22歳で大学を卒業し、すぐに就職。26歳で結婚して、27歳で1児の父親となる。47歳の時に1年間社外研修。57歳で両親を失い、67歳で退職。78歳の時妻を失い、81歳で生涯を終えた。」D.E.スーパーはこのようなライフ・キャリアを概念図化した。

□ ライフキャリア・レインボー 出所 文部省 (1992) 『中学校・高等学校進路指導資料第1分冊』

仕事では望むキャリアを全うできていなければ（自分自身で意思決定したことがうまくいっていけば）、その方向に向かっていけば（自分自身が意思決定した姿に近づいていけば）、量的に満たされていなくても人は幸せと感じます。

4. 幸福が実感できる会社・職場になっていますか？

仕事を通じて、会社や仲間から愛されていますか？会社や仲間から褒められていますか？自分は人の役に立っていますか？自分は人に必要とされていますか？の4つが会社における問題提起です。

会社として社員のキャリア環境を後押ししてあげる、コミュニケーションを通じて知ってあげることなどが社員教育として必要です。

5. まとめ

会社は戦略、組織管理が重要であり利益を追求しなくてははいませんが、人を大切にすること、社員の幸せをも追求しなくてはいけない時代になりました。そうすれば会社は生産性が上がり、社員の給与も上がっていき、生き生きと働きみんなが幸せになっていくと思います。ウェルビーイングは自社の経営の発展にも繋がっていくと感じました。

コラム③ 事例紹介 タッセイの取り組み

- 会社名：株式会社タッセイ ■創業：1949年 ■従業員数：180名
- 経営理念：私達は「人と暮らしの快適を創造する」を使命とし、その達成を通じて地域社会に貢献する。
- 企業概要：福井県と石川県の建設業のプロに向けた
 - ①建築資材や住宅設備（キッチン・お風呂等）の卸売
 - ②公共施設や商業ビル・オフィス・工場等の内装工事
 - ③住宅の外装工事

文責 田中 陽介

『人を中心に「建てる」を応援する会社。タッセイが取り組むウェルビーイング経営』

1. はじめに

経営の中心に「全社員の物心両面の幸せと成長」を掲げ、顧客の感動を生む社風を。

建設業という仕事は様々な工程を経て、多くの人の力の積み重ねで行われます。当社では創業以来、そうした人の力やつながりに重きを置いた社風を大切にしてきました。しかし、リーマンショック後の2010年、経営は大きな苦難に直面し、それまで暗黙知で実践されていた「大家族経営」を全社に分かりやすく共有する目的で、経営理念を補完するビジョンを策定。経営の目的を「全社員の物心両面の幸せと成長」とし、その上で顧客の感動と地域貢献を実現することが当社の存在意義であると明文化しました。

そうした目的・意義を、全社員共通の考え方や行動につなげるため、毎年の経営方針の詳細を「タッセイクエスト」と名付けた1冊の手帳に編集します。各部門や個人が何を目指して行動していくか？あるべき姿と目標は？それを一緒に実現していく仲間は誰なのか？毎年更新する手帳のデザインに外部デザイナーが関与し、情報の見やすさ、定期的に活用できるページレイアウト、また手帳を使った朝礼へのルール変更など、当社の目指す姿を皆が定期的に触れる工夫をいくつも加えています。

(右図)

全社員の毎年の昇進やアワード受賞、誕生日や好物が分かる顔社員入りの社員手帳



2019年には考え方のベクトルを揃える「タッセイフィロソフィ」という62項目を追記し、全社員の意識と日々の行動を整

えていくため毎年、進化を試みているところです。2021年からは3つの経営方針の柱のひとつを、慶応大学前野先生が提唱される「幸せの4つの因子」を軸にした「タッセイウェルビーイング」と名付けて掲げることで、全社員の幸せを中心にした経営＝ウェルビーイング経営への取組みを現在、継続中です。

2. 具体的な活動事例

社員企画によるフラットな交流の場「ウェルビーイングミーティング」の開催



コロナ禍による社員同士のコミュニケーション不足を感じていたところに、福井経済同友会による日立製作所フェローの矢野和男氏の講演を拝聴し、普段の仕事を離れたメンバーとのフラットな交流の場の重要性を強く感じ、社内の女性活躍PJチームが中心となって「ウェルビーイングミーティング」を企画、実践しました。

最初のテーマは「タッセイのウェルビーイングとは？」とし、「新たな事業や活動、よりよい職場作りのためにどうしたいか」を小グループに分かれて話し合い、提案をまとめてもらいました。なお、自由に話がしやすいよう部署をまたいだ同年代のメンバーにてグループ編成しました。

そこで出てきた提案からテーマを3つに絞って2回目のミーティングを実施。他の提案に対してもPJチームに役員も交えて対応を検討し、結果を社員に公表しました。

その結果、朝礼方法の全社統一などが実現し、社員は朝一番に有効活用できる時間が増える一方、社内ITツールの活用で伝達事項の漏れがなくなるなどの成果につながりました。また、これらを通して、時間単位の有給休暇や時差出勤枠の拡大など、より働きやすいよう制度の見直しも行いました。

社員の生の声を生かして、会社の仕組みの見直しにつながったことは、コミュニケーションの時間とともに、参加者や企画したメンバーにとって達成感、充実感のあるものでした。

社員の創意工夫にスポットライトを当てる「改善提案制度」創設とステップアップ

この制度は社員一人一人が仕事に対する変革意識をもち、改善を実現させることを目的に4年前からスタートしました。当初の紙による提案から、今は社内ITシステムを活用することで資料添付やフィードバックなどが容易になった一方、上長の関与が増したことで、部署ごとの発案や行動も増えてきています。



月次でPJチームによる検討会を開催し、コメントをつけて提案者に結果を通知、また幹部社員に当月提案分を開示し、良好提案は真似して自部門でも採用する動きを奨励。期末には良好提案について全社員投票を実施し、全社表彰とする形としました。

※上期提案118件　うち51件ノミネート　13名を表彰

全社員がこの制度を通して「新しい当たり前（標準）」を作り出し、さらにその提案が活用、進化していくなど仕掛けがうまくワークし始めています。こうして得られる達成感や、自己肯定感、独自性アピール、感謝などから生まれるウェルビーイングの効果は大きいのではないかと感じています。

クラウドを活用した1 on 1ミーティングが、相互理解を深めて、成長のきっかけに

人事評価システム「あしたのチーム」を人財育成のツールとして3年前に導入し、試行錯誤を経て、職責ごとに行動目標をコンピテンシーとして明示し、個別面談のうえ目標設定、中間面談、最終評価を行う仕組みとしました。

並行して外部講師による幹部社員の通年研修（タッセイマネジメントスクール）や課長クラスの研修を実施し、1 on 1ミーティングの目的・手法を実習形式で学ぶことで、会社の目標と個人目標の整合性を持たせチームとしての業務遂行力をあげるとともに、上司と部下の相互理解が進むコミュニケーションの機会につながったと思います。

共に働く感謝を表す「タッセイお肉バースデー」「永年勤続表彰の実施」

企業の成長発展の原動力は人財との考えから、上記の取り組みを継続しています。毎月開催する全体会議にてその月に誕生日を迎える社員に「選べるお肉ギフト（目録）」を社長からひとりひとりに手渡しています。なお、最近では全店をリモートでつないで一斉に全体会議を行い、全社員からお祝いや賞賛を受ける機会となってきています。

また年に1度の経営方針発表会において、5年ごとの節目を迎えた社員に対し、貢献に対する感謝と更なる期待を示す趣旨から、永年勤続表彰を盛大に実施するように。対象者には表彰状と商品を用意し、社長から謝意を伝え、代表者から喜びの言葉や決意表明をしてもらいます。この2つのどちらも、社員を支えてくれる家族に報いるとともに、それを見ている周囲の社員の励みアップにつながると考えて継続しています。

3. まとめ

経営も幸せもゴールに到達することはない。必要なのは常に願い続けて行動する意志

こうした人に寄り添う小さな取組みの積み重ねは、時間の経過と共に徐々に社内の空気を柔らかく、前向きに変えてくれています。

ウェルビーイングに対する取組みは、国や地域行政や大企業といった大きな組織だけが目指していく難しいものではなく、むしろ地方の中小企業であっても、柔軟でスピーディに実践していければ、効果が出やすいものだと実感できるようになりました。

経営にも、幸せにも、具体的なゴール地点はありません。それでもたとえ少人数でも、そこに関わる全ての社員とその家族、外部の協力者・取引先、その先にいる消費者や地域社会に至るまで、一人ひとりの人生と暮らしがより持続的な幸せになるようお願い、求め、行動し続ける強い意志こそが、良好な成果、すなわちウェルビーイングを達成させる原動力になるのではないかと私は信じています。

そもそも幸福度ランキングは幸せの実感を測定したものではない

幸せ実感 “(Subjective Wellbeing) の決定的要因とは？

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 高野 翔氏より

文責 西川 大介

幸福度ランキングという名称は福井県が上位にあったことから県民なら誰しもが知っていると思いますが、なぜ福井県が上位に来ているのか内容までご存知の方は少ないのではないのでしょうか。そして多くの県民はランキング上位にありながら幸せであると実感しているのでしょうか。その要因を福井県立大学地域経済研究所准教授の高野翔氏に解説していただきました。

幸福度という名前が付きながら幸せの実感を測定したものではないのならどのような内容のランキングであるのか。幸せの実感を感ずることの要因とは何なのか。

福井県が全47都道府県幸福度ランキングで1位ということは一度は耳にしたことがあると思いますが実感がないのはなぜか？自分も考えてみて確かになぜだろうという疑問を感じました。その答えとしては単純ですが「幸せの実感」を測定したものではないからでした。

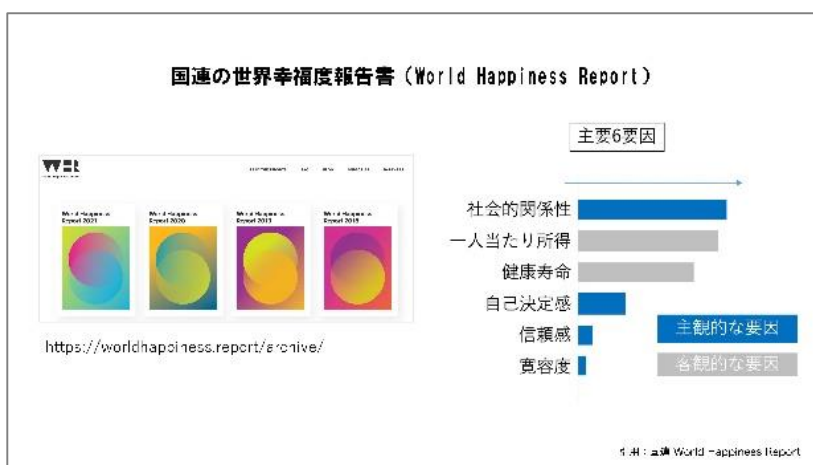
**Q. 福井県の幸福度1位だけど
実感がないのはなぜか？**

**A. そもそも都道府県幸福度ランキングは
幸せの実感を測定したものではない。**

出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

ではなにを基に幸福度ランキングは決定されているのでしょうか。

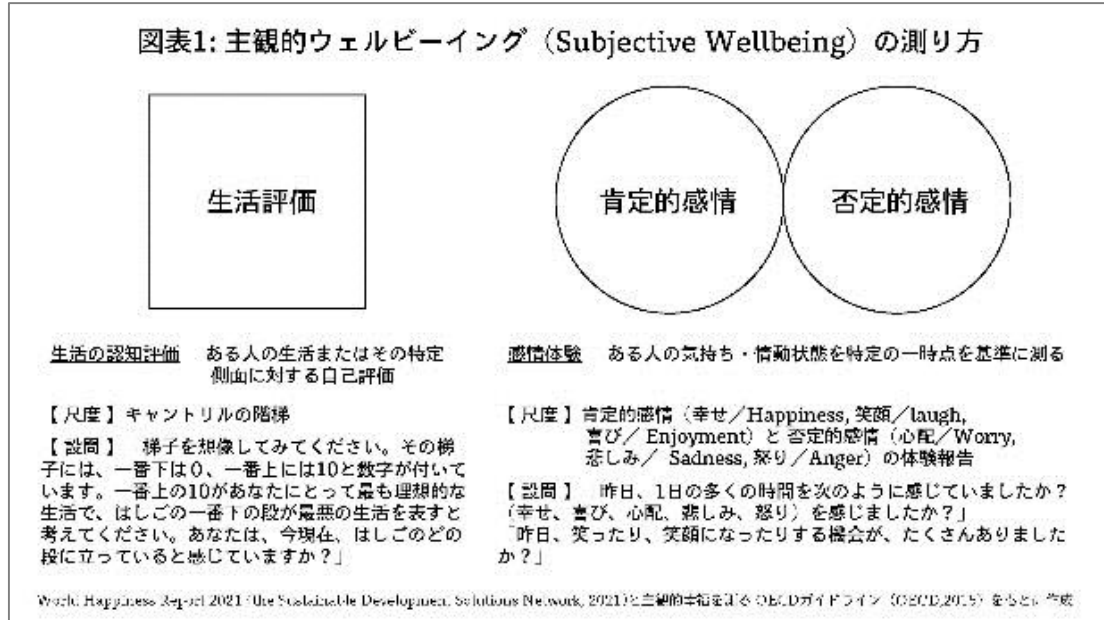
実は、幸福度の都道府県ランキングでは65～80の指標を基に作成されたランキングとなっており、実感に基づいてはいません。基本として健康、文化、仕事、生活、教育の分野として分け、その中でも領域、指標として65～80に分かれています。健康寿命や失業率、大学進学率など色々な項目に分かれて指標化することで決定されているので生活なのかで実感しにくいのかもかもしれません。



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より 一方、国連の世界幸福度報告書 (World Happiness Report) では幸福であると感じられる要因として「社会的関係性」「一人当たり所得」「健康寿命」「自己決定感」「信頼感」「寛容度」が主要6要因とされており、うち4つは客観的な要因ではなく、主観的な要因によって決定されているとされています。

では主観的ウェルビーイングの測り方とはどのようなもののでしょうか。

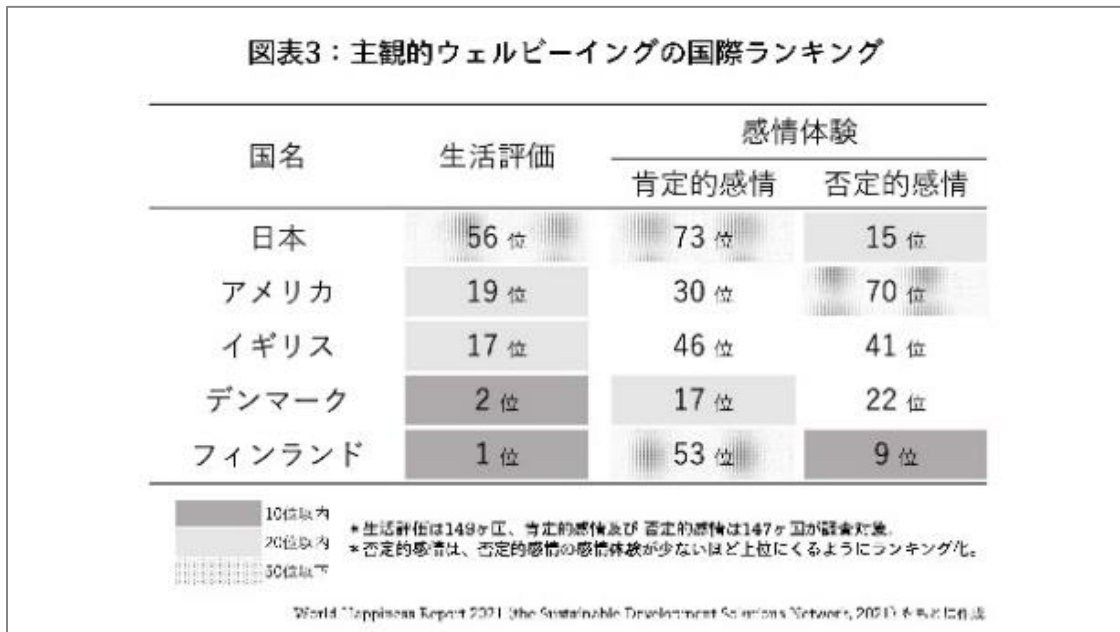
図表1の主観的ウェルビーイング (Subjective Wellbeing) の測り方では生活の認知評価としてある人の生活またはその特定側面に対する自己評価であると、感情体験は肯定的感情、否定的感情の2つの要素となり、ある人の気持ち・情動状態を特定の一時点を基準に測ったものになります。



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

そして、主観的ウェルビーイングの国際ランキングはこのような結果となっており、

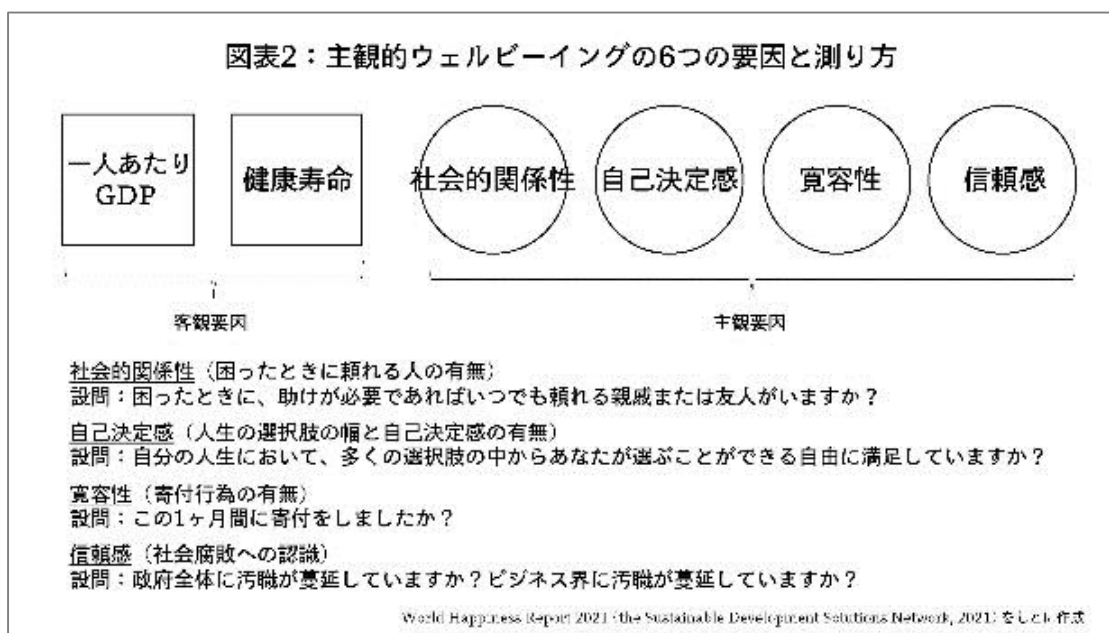
日本は生活評価では56位、感情体験でも肯定的感情は73位、否定的感情は15位となっておりどれも高い評価であるとは言えないのが現状です。



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

さらに別の観点から主観的ウェルビーイングの6つの要因と測り方についても考えてみました。

この表では先ほどは3つの要因で考えたものを6つの要因にして考えています。



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

客観要因として、1人あたりのGDPと健康寿命からなり主観要因としては社会的関係性(困ったときに頼れる人の有無)、自己肯定感(人生の選択肢の幅と自己決定感の有無)、寛容性(寄付行為の有無)、信頼感(社会腐敗への認識)から構成されています。

これらの要因での国際ランキングはこちらになりますが日本は1人あたりのGDPが28位健康寿命2位、社会的関係性51位、自己肯定感76位、寛容性134位、信頼感29位となっています。10位以内の項目は健康寿命だけで主観要因は信頼感以外の項目が50位以下となってしまっています。

図表4: 主観的ウェルビーイングの6つの要因の国際ランキング

国名	客観要因		主観要因			
	一人あたり GDP	健康寿命	社会的関係性	自己決定感	寛容性	信頼感
日本	28位	2位	51位	76位	134位	29位
アメリカ	7位	48位	31位	62位	15位	43位
イギリス	21位	22位	22位	52位	3位	15位
デンマーク	9位	17位	4位	7位	26位	3位
フィンランド	19位	27位	5位	5位	55位	4位

■ 10位以内

■ 20位以内

■ 50位以内

*一人あたりGDPは143ヶ国、健康寿命は144ヶ国、社会的関係性は149ヶ国、自己決定感は148ヶ国、寛容性は149ヶ国、信頼感は140ヶ国が調査対象。

*信頼感は、社会腐敗の認識が低いほど上位にくるようランキング化。

World Happiness Report 2021 (The Sustainable Development Solutions Network, 2021) をもとに作成

出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

では、幸せ実感(Subjective Wellbeing)の決定的要因とは何でしょうか？
この資料では経済発展、民主化も要因のひとつですが大きくは社会の自由寛容化により自由選択意識の増大がおこることから主観的幸福の増大につながるとされています。

またRIETI³の「幸福感と自己決定-日本における実証研究」によると日本における主観的幸福を決定する要因の重要度としては学歴や世帯年収額よりも自己決定指標の方が重要であるようです。

では、私たち福井県の人間はどうでしょうか
福井新聞社の調査した福井人の幸せ分類について確認していきましょう。



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

この表は大きくは9つに分類され「家族・友人」「食と農」「健康」「時間の使い方」「仕事・マイプロ」「自然」「まちづくり」「学び」「文化」というように分類され150の指標に分けて考察されています。

³ RIETI (独立行政法人経済産業研究所、英語名称：The Research Institute of Economy, Trade and Industry) は、2001年に設立された政策シンクタンクです。理論的・実証的な研究とともに政策現場とのシナジー効果を発揮して、エビデンスに基づく政策提言を行うことをミッションとしており、これまで20年以上にわたる活動を通じて内外から高い評価を得ています。

ところで、反対に福井で不幸せだと思われることは何でしょうか。



出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

福井人は多様な生き方には不寛容な一面があるように感じられているようです。

幸福度ランキングは幸せを実感できるものではなく、実感できる幸せとは数字のみで完結するものではなく、環境や周りの人との関係性、自身の内面にも影響して感じることが出来るものだとして改めて考えることが出来ました。福井に暮らす人々の中でも感じ方は千差万別でいい面や悪い面を今一度確認し、もう一度見つめ直すことでそれぞれの幸せを実感できるのではないのでしょうか。そうすることで数字上のランキングではなくこれから先、自身から家族、友人、そして地域へ実感できる幸福の連鎖が続いていくのではないのでしょうか。

コラム④ 事例紹介 福井銀行の取り組み

- 会社名：株式会社 福井銀行 ■従業員数：1,318名（2022年9月末現在）
- 企業理念：地域産業の育成・発展と地域に暮らす人々の豊かな生活の実現
- 事業内容：預金、貸出、内国為替、外国為替、その他の付随業務

文責 長谷川 英一

福井銀行のウェルビーイング経営の取り組み

1. 概要

福井銀行（以下、「当行」という）では、企業理念の実現のため、当行グループの職員一人ひとりが個性を発揮し、多様性を認めあい、成長や働きがいを実感しながらいきいきと働ける環境をつくり、その結果として、職員全員のウェルビーイングの実現を目指しています。



2022年度に10年後のありたい姿として「Fプロジェクト Vision 2032」とその達成に向けた10年間の戦略（長期経営計画）・3年間の戦術（中期経営計画I）を策定しました。長期ビジョンにおけるチャレンジゴールの一つに「ウェルビーイングを実感する職員の比率100%」を掲げ、長期経営計画と中期経営計画Iの双方でその実現に向けた取組方針を定めています。

ウェルビーイングの実現につながる重要な要素（キーファクター）を、「理念・方針」、「組織・風土」、「環境・処遇」、「意欲・成長」の4つに分類し、それぞれの要素で目指す状態を定め、具体的な施策を展開しています。

4つの キーファクター	理念・方針	組織・風土	環境・処遇	意欲・成長
目指す状態	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念への理解・共感が高まっている ■ ビジョン・経営計画への理解・共感が高まっている ■ 営業方針・事業計画への理解・共感が高まっている 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 部署内外と良好なコミュニケーションができています ■ チャレンジが組織的に奨励・促進されている ■ 上司・同僚との信頼関係が構築されている 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務遂行に必要な環境が整っている ■ ワークライフバランスの均整が取れている ■ 処遇に対する満足感・納得感が高まっている 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 仕事へのやりがいが高まっている ■ ポジティブな感情が高まっている ■ 高い目標に向かって成長を実感できている

戦術	理念・方針	組織・風土
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針への理解が深まり、共感して行動につなげるための取組みを進めます ▶ 理念教育の継続 ▶ タウンホールミーティングの開催 ▶ インナープロモーションの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 心理的安全性が高まり、チャレンジが生まれる組織・風土を構築するための取組みを進めます ▶ マネジメント改革の継続 ▶ ダイバーシティの推進 ▶ 1on1ミーティングの定着
	環境・処遇	意欲・成長
	<ul style="list-style-type: none"> ■ いきいきと働ける環境や納得性の高い処遇を実現するための取組みを進めます ▶ 人事制度の定着・運用 ▶ 健康経営の強化 ▶ 働き方改革の進化 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 働きがいが高まり、高い目標へのチャレンジを通じて成長を実感するための取組みを進めます ▶ 考え方教育の開始 ▶ キャリアプラン形成の支援 ▶ リスキングの強化

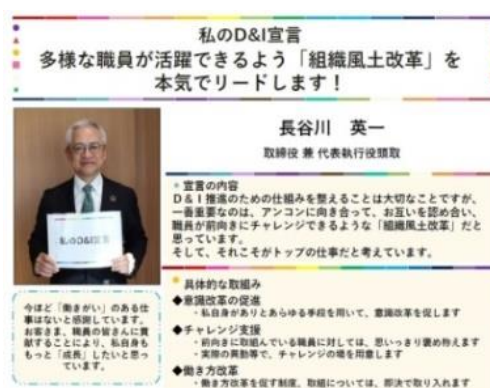
2. ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進宣言

これまで、ダイバーシティの取組みの第一歩として女性活躍に注力し、多様な働き方の環境整備やキャリア形成支援など、一定の成果を得ています。

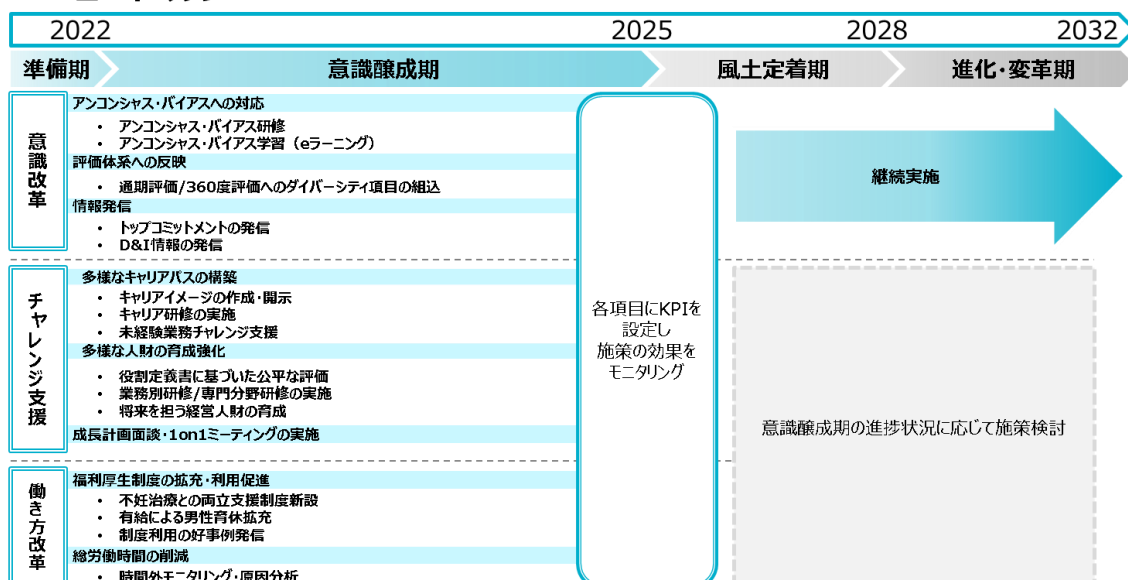
次なる一歩として、女性活躍に留まらず多様な人材がチャレンジできる環境を創出し、職員一人ひとりの能力を発揮して、組織力を高めるため、「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を制定しました。

10年間のロードマップを作成し、2025年までの当初3年間で「意識醸成期」として、属性などに対する「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」に気づき、職員一人ひとりが個人に向き合い、互いに尊重し合うための意識改革に資する施策を実施しています。「意識改革」、「チャレンジ支援」、「働き方改革」の3つの項目に分け、項目ごとにKPIを設定し、施策の効果をモニタリングしています。

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）についての研修の実施や、「私のD&I宣言」として当行グループの役員がD&I推進への意気込みを発信しています。また、出産に関する出来事と仕事の両立を図り、職員の働きやすさの向上を目的とした「出産サポート休暇」を新設する等、働きやすい環境を創出しています。



● ロードマップ



3. 1 on 1 ミーティング

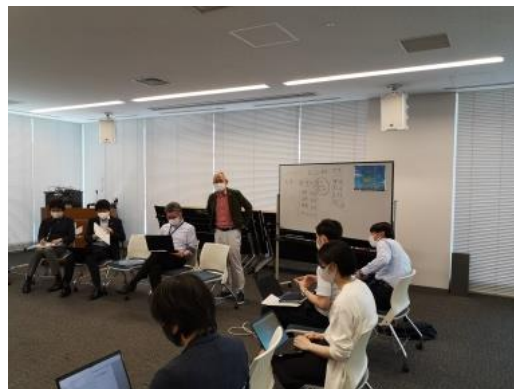
職員一人ひとりの成長をサポートし、職員が安心して働くことができる組織風土を醸成するため、上司と部下が毎月対話する1 on 1 ミーティングを導入しました。1 on

1 ミーティングでは上司が部下の相談に乗り、アドバイスしたり一緒に解決策を考えたりすることで成長をサポートしています。

4. タウンホールミーティング

タウンホールミーティングは経営陣と職員が直接対話する場で、経営から職員に重要なメッセージを、職員から経営には生の声をダイレクトに伝えることができます。当行では、ビジョン・中期経営計画を策定したタイミングで80回以上開催しました。

これまでは、キャラバン・説明会という形式で実施しており、経営から職員へ一方の示達となりがちで、職員への理解・浸透の効果は限定的でした。タウンホールミーティングを実施し、私も含め、役員が職員と双方向のコミュニケーションを行うことで、理念や方針の理解・浸透を図っています。

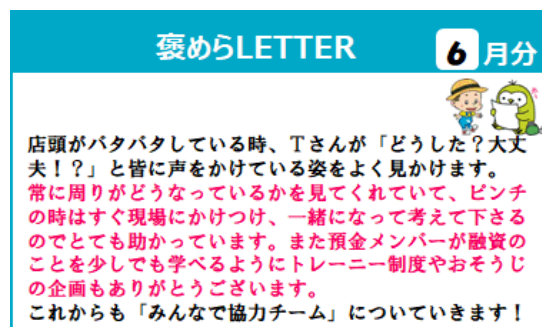


5. 組織風土分科会

組織の基盤である組織風土の改革を目的に若手職員が中心となって組織され、これまで「fカード」、「褒めらLETTER」といった施策がボトムアップで立案・実施されています。

「fカード」は、全職員が「自己紹介カード」を作成し、グループウェア上に掲載する取組みです。自分のことを知ってもらい（自己開示）、相手のことを知る（相互理解）ことで円滑なコミュニケーションを促し、良好な人間関係を構築することを目的としています。

「褒めらLETTER」は、月に1回、職場内で職員同士が手書きのレターを通して、お互いを褒め合う取組みです。相手と真剣に向き合って誠意をもって褒めることで、褒める文化の醸成と褒められた職員のモチベーション向上に繋がっています。



6. ビジネスアイデアコンテストの開催

福井銀行グループの全職員の経営マインドの醸成を目的に、ビジネスの種となるアイデアを広く募集する「新しいビジネスモデル創造に向けたプレゼン大会」を初めて開催しました。職員の関心も高く結果として300件超のアイデアが集まりました。



また、ビジネスアイデアを具体的なビジネスモデルに落とし込む活動として「社内副業」も試行的に実施しました。普段営業店で勤務する職員がプロジェクトに参加し、ビジネスモデル実現への検討を続けています。

7. ウェルビーイング調査の実施

毎年、全職員向けにウェルビーイングのアンケート調査を実施しています。調査内容は、福井キャピタル&コンサルティングが提供する組織力診断サービス「Leviggo（レヴィーゴ）」をベースとしています。本アンケート調査の結果をもとに、「ウェルビーイングを実感している職員の比率」の把握や実施した各施策の効果確認・現状把握・分析を実施しています。分析結果をもとに、注力すべき項目を特定し、翌年度以降の具体的な施策に反映しています。

8. さいごに

職員には、お客さまや地域のチャレンジに対して心を込めて伴走することにより、働きがいを実感し、そのことを通じて成長してほしいと考えています。ウェルビーイングという概念には、健康経営、ワークライフバランス、ダイバーシティ&インクルージョンなど様々な側面があります。もちろん、組織風土や職場環境をより良くしていくことは継続していきますが、一番大切なのは、お客さまのためなら大変なことでも一生懸命取り組むことで、「働きがいと成長」を実感することだと思っています。

これからも様々な取組を継続して実施し、「ウェルビーイングを実感する職員の比率100%」を目指していきます。

ウェルビーイングを起点にした地域づくり

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 高野 翔氏より

文責 林 譲也

1. 第30回経済同友会中央日本地区会議

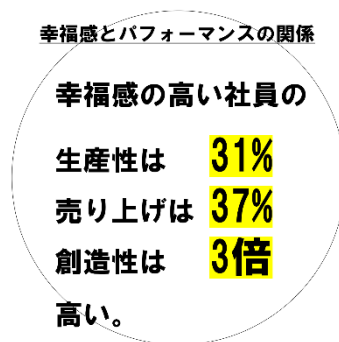
2022年10月3日、中央日本地区8県の経済同友会が集まる30回経済同友会中央日本地区会議が福井県で開催されることとなり、その基調講演に高野先生をお招きすることになりました。現在、福井経済同友会では9つの委員会⁴が活動しています。北陸新幹線延伸に伴う観光産業の更なる発展、脱炭素やSDGsなどの研究活動が活性化するなか、“ウェルビーイング=幸せ”がメインテーマとして選ばれたのは、VUCAの時代⁵にこそ大切にすべきものを、いま一度、みなで確認しあおうとしたからではないでしょうか。

2. 企業経営×ウェルビーイング

従来、「仕事で活躍し、昇進して給料が上がり、生活水準と社会的地位が高まった時に社員は幸せを感じる」のだと考えられていました。しかし昨今、この因果関係が逆であることがわかってきました。すなわち「幸福感の高い社員の生産性が高く、創造性に富み、売り上げも多い」というのです。そこで、社員の幸せを第一の目標にする企業経営のあり方を模索する活動が世界的に広がっています。さらに「幸せとは何か」を哲学的に問うことから、

「幸せを測定しその要因を特定する」という社会学的アプローチが

主流になりつつあるそうです。 出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より



引用：Diamond Harvard Business Review May 2012

3. 経営者と従業員。立場の違いから見えること・出来ること

福井商工会議所に所属する企業の経営者及び従業員の計261名を対象に職場でのウェルビーイングについて調査したところ、特に「自分らしく働いているか」の領域で経営者の幸福感が高く、反対に従業員の幸福感が低いことがわかりました。また経営者と従業員では「働くうえで大切にしたいこと」も異なることがわかりました。同じ企業に勤めていても経営陣と従業員のウェルビーイングには違いがあることから、それぞれの立場で出来ることを整理し、推進する役割=CWO (Chief Well-being Officer) を置く会社も出始めています。

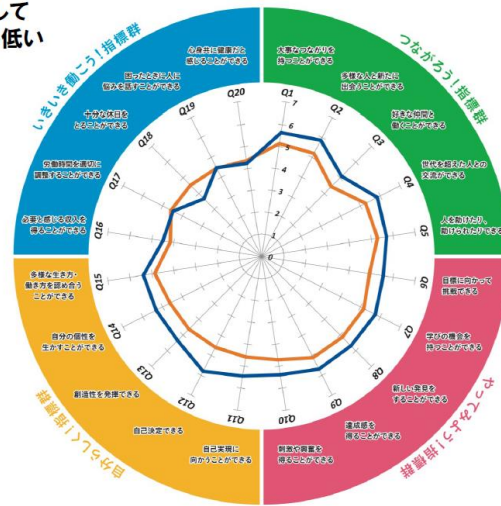
⁴ 交流促進文化研究委員会、次世代イノベーション委員会、人づくり委員会、地域創生委員会、交流人口・観光促進検討委員会、DX研究委員会、脱炭素社会（カーボンニュートラル）を考える委員会、SDGs持続可能な社会を考える委員会、ウェルビーイング社会を考える委員会の計9つ

⁵ Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実性)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性)の頭文字を取った造語。社会やビジネスにとって未来の予測が難しくなる時代

ウェルビーイング診断調査の分析結果

視点2:
従業員及び経営者の全体として
「いきいき働こう！指標群」が低い
具体的には、以下が低い
1.休日
2.健康
3.収入

視点1:
従業員の方が低いのは
「自分らしく！指標群」
具体的には、以下が低い
1.自己決定できる
2.自己実現
3.創造性の発揮



全体問題提起:
従業員の皆さんの
ウェルビーイング度が低い

視点3:
従業員のUターンと
地元就職との方の
大事にしている指標が
異なる
Uターンの方は
“学びの機会”が一番大事。
(地元就職の方は“人のつながり”)

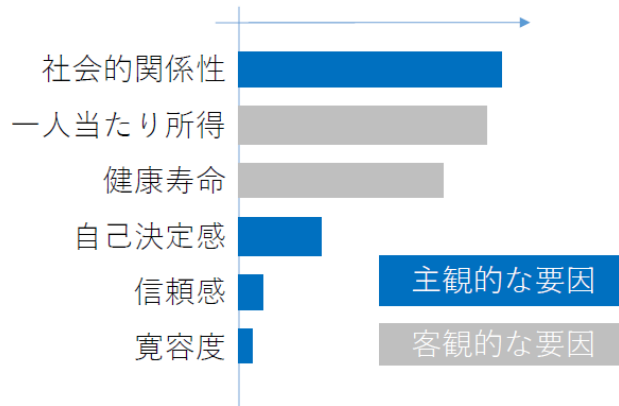
出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

4. まちづくり的アプローチ “居場所と舞台⁶”をつくろう

さて、ここまで“幸せ=ウェルビーイング”とは何かを哲学的に問うアプローチ、そして「幸せを測定し、その要因を特定する」社会学的アプローチについて学んできましたが、次のステップについても高野先生はお話ししてくださいました。

国連 World Happiness Report によると、“幸せ=ウェルビーイング”の主要6要因を影響の大きさ順に並べると右図のようになり、うち4つが主観的な要因であることがわかります。そこで、まちづくりや企業経営においてこれら4要因に働きかけるような取り組みが大切だと高野先生はお話ししてくださいました。人が幸せ=ウェルビーイングを感じるためには、第一に県民や従業員同士の「社会的関係性」と「信頼感」が育まれるような環境、すなわち一人ひとりの尊厳がまもられ安心して居られる“居場所”をつくること。くわえて、そのなかで自分の可能性を表現できる機会や選択肢、すなわち“舞台”が用意されていることなのだそうです。

主要6要因



引用：国連 World Happiness Report

出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

⁶ 「居場所と舞台」：福井県立大学 地域経済研究所 准教授 高野翔先生がご自身の研究や活動のなかで大切にしておられるキーワード

5. SDGsの先にあるもの

ウェルビーイング社会の実現に向けてできること。まずは国際社会に足並みをあわせ、国として、社会全体として“幸せ=ウェルビーイング”を国家運営における第一の目的に掲げることです。

マクロ

国際社会における経済社会アプローチの歴史的変遷



第二版：国際社会におけるウェルビーイングの歴史的変遷
 高野 翔（福井県立大学 地域経済研究所 准教授/ウェルビーイング学会 理事）
 目：国際社会におけるウェルビーイングに挑むべきこと
 目：国際社会におけるウェルビーイングの歴史

出所 福井県立大学 地域経済研究所 高野翔先生 講演会スライド資料より

戦後、国民の目標であったGDP（国内総生産）は昨今SDGs（持続可能な開発目標）に置き換えられましたが、わたしたちはその先を見なければなりません。それこそがウェルビーイングであり、GDW（=Gross Domestic Well-being、国内総充実）です。

そして、わたしたち企業経営者がウェルビーイング社会を実現するためにすべきことは、住民や従業員が安心して居られる“居場所”、そして人々が活躍できる“舞台”ができるよう、様々な地域活動に参加・応援したり、社内での取り組みを始めてみたりすることなのだと思います。

ウェルビーイング社会を考える委員会 活動経過

2021年4月28日 第1回運営委員会

ブレインストーミング ウェルビーイング社会とは

- ひとりひとりが継続的な幸せ・安全・安心を感じられる社会
- 女性の幸福度が高いだけでなく、実際に女性が活躍できる社会
- 子どものくらしがなんら制約されることなく、伸び伸びと成長できる社会
- 幸福度ランキングと実感との乖離 その理由は？

2021年6月30日 第1回企画委員会

ウェルビーイング社会に共通するキーワードとは

- ダイバーシティ 多様性を互いに認めあうこと
- インクルージョン 互いを認めあい、一体感を保っている状態、
または平等に機会が与えられている状態
- エンゲージメント 深い関わり合いや関係性、愛着心、愛社精神

2021年7月6日 第2回企画委員会

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 高野 翔氏

「人々の幸せ（ウェルビーイング）を目指す国づくり・地域づくりの展開」

2021年8月6日 第3回企画委員会

日立製作所 フェロー 矢野 和男氏 動画視聴

NHK 視点・論点 2021年7月12日放送「幸せの指標について考える」

2021年10月18日 第4回企画委員会

慶應義塾大学 前野 隆司氏 講演会資料レビュー

「幸せのメカニズム 社員と社会を幸せにする経営とは!？」

2021年12月13日 12月例会

日立製作所 フェロー ハピネスプラネット 代表取締役CEO 矢野 和男氏

「予測不能な時代のビジネスの創り方 幸せな人と組織がイノベーションをつくる」

2021年12月14日 第5回企画委員会

ウェルビーイングな街づくりとは

- 日本女性の幸福度は高いが、社会参画度は低い。その原因は？
- 子どもの幸せとは？
- 県内外のウェルビーイング経営事例を調査したい

2022年2月21日 第6回企画委員会

株式会社子どもの笑顔 代表取締役 岩堀 美雪氏

自分のことも家族や友達のこと大好きな子を育てるために
～宝物ファイルプログラムを広めて世界平和に貢献～

- 心の健康の核となる自己肯定感とは？
- 宝物ファイルプログラムの紹介

2022年5月25日 第7回企画委員会

福井県地域戦略部県民活躍課 課長 藤原 宏子氏

「福井県の女性活躍」

- 女性活躍の環境は整っている（共働き、高い就業率、同居・近居）
- しかし、女性の管理職割合全国ワースト2位、働く女性の県外流出↑
- 女性の多重負担 vs 女性活躍推進＝日本の未来をめぐる問題

福井県健康福祉部児童家庭課 課長 廣部 真寿美氏

「子どもの貧困」

- 県内小学生の6.1%、中学生の7%が貧困世帯
- 県内中学2年生の4.5%、全日制高校2年生の3.9%、定時制高校2年生の8.5%がヤングケアラー
- ひとり親家庭との相関関係、行政支援のあり方 など

2022年6月10日 第8回企画委員会

「福井県の幸福度1位だけど実感がないのはなぜか？」

福井県立大学 看護福祉学部 教授 塚本 利幸氏

- 福井県の幸福度ランキングと要因分析

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 杉山 友城氏

- 幸福が実感できる、会社・職場になっていますか？

福井県立大学 地域経済研究所 准教授 高野 翔氏

- そもそも幸福度ランキングは幸せの実感を測定したものではない
- “幸せ実感” (Subjective Wellbeing) の決定的要因とは？

2022年10月3日 第9回企画委員会（第30回経済同友会中央日本地区会議）

「ウェルビーイング社会の実現に向けて」

福井県立大学特任教授 地域経済研究所 准教授 高野 翔氏

- ウェルビーイングを起点にした地域づくり

2022年11月30日 第10回企画委員会

活動報告書のまとめかた

- 我々が委員会活動で得たことを他会員にも知ってもらいたい
- 活動報告書を作成する過程で当時の活動を振り返る機会とする

ウェルビーイング社会を考える委員会 メンバー

(敬称略、五十音順)

委員長	林 讓也	医療法人厚生会 福井厚生病院	理事長
副委員長	黒川 俊之	株式会社黒川クリーニング社	専務取締役
企画幹事	阿部 泰教	株式会社オフィスサポート B P	専務取締役
	岩崎 聡	株式会社ウォンツ	相談役
	竹生 知子	損害保険ジャパン株式会社	福井支店長
	谷尾 準一	タニオ保険株式会社	代表取締役社長
	友澤 健	三井住友信託銀行株式会社福井支店	支店長
	灰谷 佳洋	株式会社三星	代表取締役社長
	横井 真澄	社会保険労務士法人 リヴル総研	共同代表
	渡辺 一史	住友生命保険相互会社 福井支社	支社長
	田中 陽介	株式会社タッセイ	代表取締役社長
	西川 大介	株式会社西川建築設計事務所	代表取締役
	長谷川英一	株式会社福井銀行	取締役兼代表執行役頭取
アドバイザー	高野 翔	福井県立大学 地域経済研究所	准教授
事務局	東山 清和	福井経済同友会	専務理事・事務局長
	竹下 悟史	福井経済同友会	事務局次長

おわりに

新型コロナウイルスによる不安と閉塞感にみなぎが押し潰されそうになっていた2021年の年頭に、福井経済同友会は“ウェルビーイング社会を考える委員会”を発足しました。あれから2年間、国内外では様々なことが起きましたが、どこかで希望を忘れずにここまで来られたのは、この機会をくださった福井経済同友会正副代表幹事のみなさま、講師としてご登壇くださった各分野の先生方、毎月の委員会にご参加くださった委員メンバーのみなさま、活動を熱心に支えてくださった事務局のみなさまのおかげです。心から御礼申し上げます。

さて、この冊子の編纂にあたり、先生方の講演会資料や、そこから委員メンバーが紡ぎだしたエッセンスにあらためて触れることができました。GDPではなく国民の幸せを第一目標に運営している国家があること、従業員は仕事の成功によって幸せを感じるのではなく幸せな従業員が仕事を成功させるのだということ、従業員を幸せにするための科学的な方法があること、女性や子どもの幸せ抜きにウェルビーイング社会は実現できないことなど、これまで企業経営セミナーで教わったこととは一味も二味も異なることを勉強できました。

そのなかでも、ウェルビーイング社会を実現させるためには「人々が安心して居られる“居場所”、そして人々が活躍できる“舞台”が必要である」というフレーズが心に残っています。わたしも家族のひとりとして、地域社会の一員として、企業経営に携わるものとして、本日からできることに取り組んでみようと思います。この冊子に目をとめてくださったみなさまが、このなかのアイデアやフレーズの1つだけでも心に留めおいてくださり、ウェルビーイング社会の実現にむけた小さな取り組みをしてくださることをお祈りしながら、終わりの言葉にかえさせていただきます。

最後までお読みくださり本当にありがとうございました。

福井経済同友会 常任幹事

ウェルビーイング社会を考える委員会 委員長

林 讓也