

# 日税FPメルマガ通信

第381号

◆話題の

「ウェルビーイング経営」を徹底解説◆



2023年3月20日発行

編集:税理士 FP 実務研究会事務局

(株)日税ビジネスサービス

東京都新宿区西新宿 1-6-1 新宿エルタワー29

最近、「ウェルビーイング経営」というものが注目されています。  
テレワークが増え、コミュニケーションが減ったとも言われる中で、企業が目指すべき経営スタイルとして話題となっています。  
ただ、「ウェルビーイング」と言われてもよくわからないという人も多いのではないのでしょうか。  
そこで、今回は、ウェルビーイング経営とは何かについて解説します。

## 1. ウェルビーイング経営が注目される理由

ウェルビーイングは「幸福」を意味しますが、より具体的に「身体的・精神的・社会的に良好な状態」と定義されます。

そして、ウェルビーイング経営は、社員が身体的、精神的、社会的な面で満たされるように組織の環境を整えることとされています。

かつては、サービス残業を強要したり、管理職が部下に厳しいノルマを課し、それを達成できなければ叱責して追い詰めたりするというような会社もありました。しかし、時代は変わり、そのような企業は「ブラック企業」とされ、一度ネットで噂になれば誰も就職しなくなります。  
つまり、人材の確保が難しくなります。

また、そのような古い体質の会社では、心を病んでしまう社員も増え、社員もどんどん辞めてしまいます。

人手不足の世の中で、このような経営を続けていてはまずいということで、ウェルビーイング経営が注目されるようになりました。

## 2. ウェルビーイング経営で期待されるもの

### (1) 生産性の向上

やる気のない社員がいくら働いても生産性は上がりません。

他方、社員がワーク・ライフ・バランスをうまくとることができれば、仕事のモチベーションも上がります。

仕事のモチベーションが上がれば、自然に生産性は上がります。

これが、ウェルビーイング経営で最も期待されていることです。

## (2) 社員の定着率の向上

プライベートが充実していて労働環境が良く、仕事もやりがいを感じられるような職場であれば、特別の事情がない限り仕事を辞めたいとは思いません。

そのため、社員の定着率が向上します。

社員が長く務めることになれば、知識や技術力も高まります。

## (3) 採用率の向上

社員の定着率が良いことは、入社を決める際の重要な要素になっているので、社員の定着率が良くなれば採用率も向上します。

先輩社員が良い会社だと発信していれば、学生は安心してエントリーしやすくなります。

## (4) 会社の信用が上がる

生産性の向上により売上が上がり、人も順調に増えていくような会社であれば、会社の社会的信用力も高まります。結果的に全てが好循環になります。

### 3. ウェルビーイング経営で行うべきこと

#### (1) コミュニケーションの改善

上司が威圧的で部下が意見を言いにくいような環境では、部下のストレスが溜まり、生産性も上がりません。

部下が意見を言いやすいような環境を作ることが重要になります。

そのためには、部下から上司への人事評価制度導入などが有効です。

#### (2) 労働環境の改善

ワーク・ライフ・バランスをうまく取るためには、労働環境を改善しなければなりません。

コンプライアンスは当然のこととして、有給休暇取得率の向上、残業時間の縮減、テレワークの実施など、仕事とプライベートの両方を充実できるよう配慮することが求められます。

#### (3) 福利厚生充実

社員が良く働くためには、健康であることが前提になります。

そのため、法定の健康診断だけでなく、人間ドックの補助なども大事です。

また、キャリアプランを応援するため、資格取得を支援するなどの取り組みも有効と言えます。

#### (4) 管理職への研修の実施

ウェルビーイング経営をする上で鍵を握るのは、管理職の意識改革です。

管理職の意識が変わらなければ、職場の雰囲気は変わらないからです。

そのため経営者は、管理職の意識改革をするために、ウェルビーイングの考え方について研修すると共にハラスメント研修やコンプライアンス研修などを実施し、労働環境の改善について今まで以上に取り組んでいく必要があります。

## 4. まとめ

ウェルビーイング経営は、会社全体で取り組まなければ効果はできません。また、すぐに結果が出るというものでもありません。

しかし、長い目で見た場合、ウェルビーイングの取り組みをしていかなければ、人材の確保は難しくなります。

気づいた時には手遅れということにならないためにも早めに取り組むことが重要です。

### <著者プロフィール>

福田 猛 氏

ファイナンシャルスタンダード株式会社 代表取締役

大手証券会社入社後、10年間、1,000人以上の資産運用コンサルティングを経験。2012年IFA法人であるファイナンシャルスタンダード株式会社を設立。独立系資産運用アドバイザーとして数多くのセミナーを主催し、幅広い年齢層の顧客から支持を受け活躍中。

著書に「金融機関が教えてくれない 本当に買うべき投資信託」(幻冬舎)がある。

2015年楽天証券IFAサミットにて独立系ファイナンシャルアドバイザーで総合1位を受賞。

■■■■■ 著作権 など ■■■■■

著作権者の承諾なしにコンテンツを複製、他の電子メディアや印刷物などに再利用(転用)することは、著作権法に触れる行為となります。また、メールマガジンにより専門的アドバイスまたはサービスを提供するものではありません。貴社の事業に影響を及ぼす可能性のある一切の決定または行為を行う前に必ず資格のある専門家のアドバイスを受ける必要があります。メールマガジンにより依拠することによりメールマガジンをお読み頂いている方々が被った損失について一切責任を負わないものとします。

### 参考

経済金融情報メディア「F-Style」:<https://fstandard.co.jp/column/>

“F-Style”とは？

人々の暮らしと密接に関わる「お金のヒミツや仕組み」を、より分かりやすくお伝えする経済金融メディアです。