

サステナブル通信 第58号

三菱UFJ信託銀行

法人コンサルティング部

ESGビジネス推進室

JSS 日本シェアホルダーサービス株式会社

ESG/責任投資リサーチセンター

今回のテーマは 『ウェルビーイング』

従業員の心と身体、社会的な幸福感や満足感を高める、いわゆるウェルビーイングが企業の発展につながるとして注目されています。今回は、ウェルビーイングの概要と日本での動向をご紹介します。

1. ウェルビーイング (Well-being) の定義と動向

ウェルビーイング (Well-being) は、世界保健機関憲章の前文で、「身体的・精神的・社会的に満たされた状態」とされ「健康の定義」として使われています。

企業における「健康」に関する取り組みでは、健診受診率の向上や、ストレスチェックの導入などにより、従業員の心身の健康維持・増進を目指す「健康経営」も浸透しています。ウェルビーイング経営は、健康経営の要素にわけて従業員の声に耳を傾けるエンゲージメントやワーク・ライフ・バランスを改善する施策など組織活性化といった社会的要素にも着目し、やりがいを持って生き生きと働ける職場の実現を目指すものです。

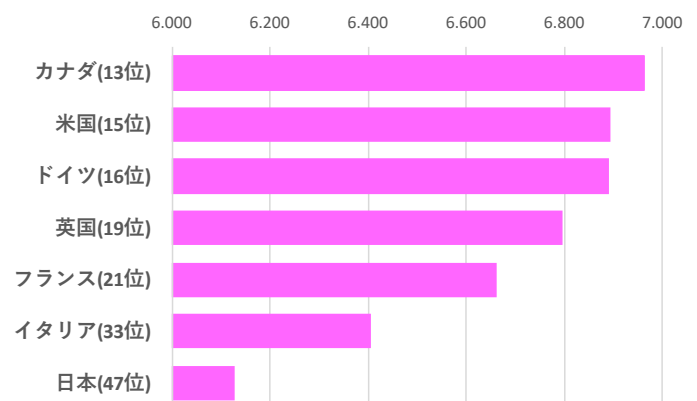
また、SDGsの目標3では「Good Health and Well-being : すべての人に健康と福祉を」とあり、あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進するとしています。ウェルビーイングにおける「健康」は、心身の健康のみを指すのではなく、幸せを感じる事、社会的に良好な状態を維持していることなど、すべてが満たされた状態を持続することと解釈でき、SDGsとともに、ウェルビーイングの概念は、現代社会に不可欠な要素です。

2. 政府におけるウェルビーイングの取り組み

日本政府は、国民のウェルビーイングを向上させるために、2016年の「骨太の方針」において、ウェルビーイングの重要性を強調しています。また、国民の満足度、生活の質の向上が実現されるよう、満足度・生活の質を示す指標群を構築するとともに、各分野の重要業績評価指標 (KPI) に関連する指標を盛り込むようになりました。

2021年7月には、「Well-beingに関する関係府省庁連絡会議」を設置し、ウェルビーイングに関する取り組みの推進に向けて情報共有・連携強化・優良事例の横展開をはかっています。また、骨太方針2023の中長期の視点に立った持続可能な経済財政運営のなかで、

図表 1 : 世界幸福度ランキング (G7)



出所 : World Happiness Report 2023 より MUTB 作成

各国の約 1000 人に「最近の自分の生活にどれくらい満足しているか」を尋ね、0 (完全に不満) から 10 (完全に満足) の 11 段階で答えてもらう方式で国ごとの幸福度を測定。過去 3 年間の平均でランク付けしている。今回は 2020~2022 年の 3 年間で、全期間にわたって新型コロナウイルス感染症の影響が出た初めての調査

「政府の各種の基本計画等における KPI へのウェルビーイング指標の導入」を加速するとともに、こどもに着目した指標の在り方について検討しています。

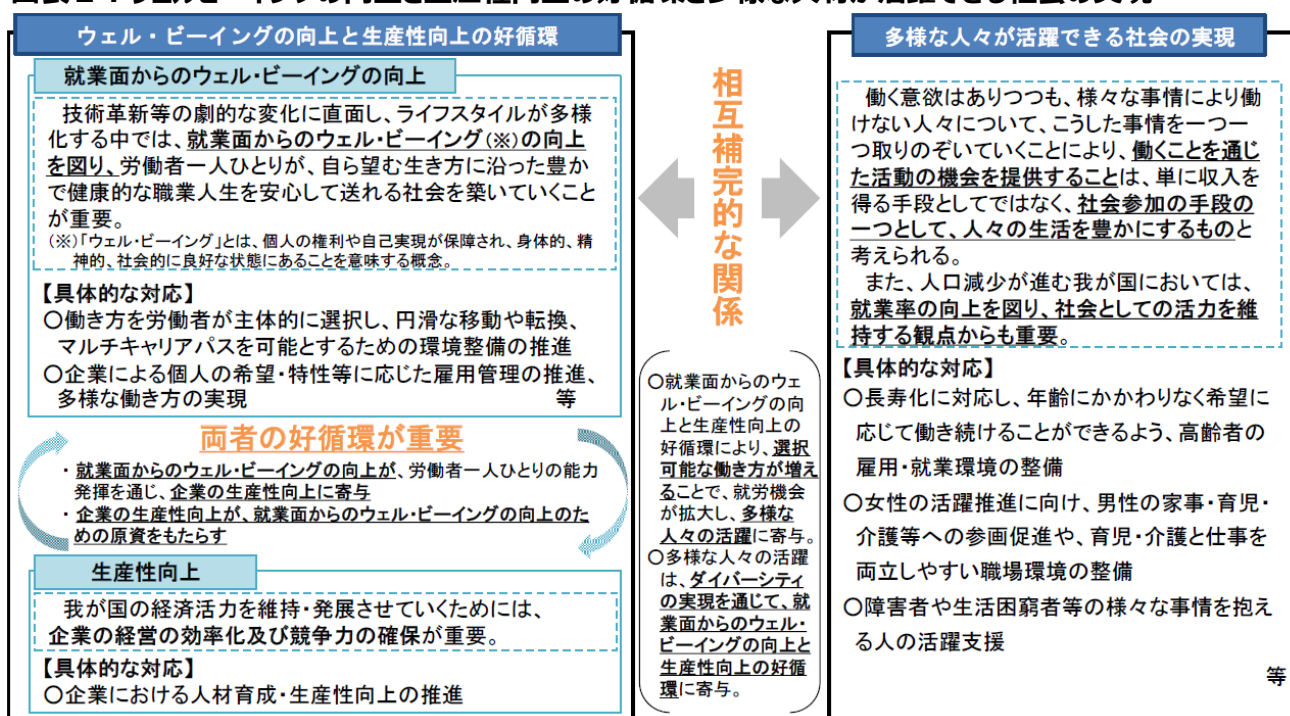
社会的指標でみる客観的なウェルビーイングの指標では、日本は世界の GDP に占める比率（4.2%で 3 位）や健康寿命（WHO 世界ランキング 84.3 歳で 3 位）などで世界の上位水準ですが、主観的なウェルビーイングの指標の世界幸福度ランキングでは 47 位に留まっています。これは先進 7 か国では最下位であり、個人の幸福度が低水準となっています（図表 1 参照）。

●ウェルビーイングの向上と生産性向上の好循環

少子高齢化による働き手不足を解決するためには、企業が事業の継続性を確保しつつ、産業構造の変化に対応し、企業側と労働者側のキャリアのすり合わせを通じた、効率的・効果的な人的資本投資を行っていく必要があります。また、女性や高齢者にも労働参加を促し労働市場を活性化するための仕組みが必要です。政府は、「非正規雇用の処遇改善」「賃金上げと労働生産性向上」「長時間労働の是正」という方針を掲げ、働き過ぎを防ぎながらワーク・ライフ・バランスを実現し、労働者の一人ひとりが自分の望む柔軟な働き方がしやすい環境を整備しようとしています。

制度を整えるだけでなく、社会で働く一人ひとりが他者に向き合い、助言し合う職場づくりが必要になります。社会全体にウェルビーイングの観点を取り込むことが、本来的な意味での働き方改革を促進することにつながります。

図表 2：ウェルビーイングの向上と生産性向上の好循環と多様な人材が活躍できる社会の実現



出所：厚生労働省「令和元年」より抜粋

2022 年に、経済産業省が公表した人的資本経営の実現に向けた検討会の報告書「人材版伊藤レポート 2.0」の冒頭では、「日本企業は総じて社員を本当に大事にしてきただろうか」と問いかけています。そして、社員のエンゲージメント向上につながることから、心身を健康にするだけでなく、熱意や活力を持って働くことを実現する社員のウェルビーイングも視点として重要であると記載があります。人的資本経営とは、人材を大切に、良い状態で働いてもらうことでパフォーマンスを向上させ、それを企業価値の向上につなげようとする経営であり、人的資本経営とウェルビーイング経営は深く繋がっています。

また図表 2 にもあるように、就業面からのウェルビーイングの向上が、労働者一人ひとりの能力発揮を通じて企業の生産性の向上に寄与し、企業の生産性の向上が、就業面からのウェルビーイングの向上のための原資となります。就業面からのウェルビーイングの向上と生産性向上の好循環は、これまで様々な事情で就労が困難であった人々の就労機会にもつながり、活躍が実現すれば、ダイバーシティの実現を通じて一人ひとりの労働者にとってのウェルビーイングの向上と企業の生産性向上の好循環に寄与すると考えられています。

3. 企業におけるウェルビーイングの取り組み事例

長時間労働の是正やフレックスタイム制、テレワーク制度の導入といった「働き方改革」に国を挙げて推進していることから、企業においてもウェルビーイング経営の必要性が高まっています。長時間労働を容認するのではなく、従業員のワーク・ライフ・バランスを考え、健康的な労働環境を整えることが重要になっています。働く従業員が柔軟な働き方を求めていることも多いため、時代やニーズの変化に対応することが企業には求められます。その対応策としてもウェルビーイング経営が必要となっており、図表 3 のようにウェルビーイングを経営理念やビジョンに掲げたり、ウェルビーイングに取り組む企業が増えています。

図表 3 : ウェルビーイングの取り組み事例

トヨタ自動車	ミッション：「幸せを量産する」、ビジョン：「可動性を社会の可能性に変える」 対外的にトヨタフィロソフィー（「自社の果たすべき使命」と「実現したい未来」を定義したもの）を公表。 「幸せの量産」をトヨタフィロソフィーに位置づけ、自社のウェルビーイングとして、世界中の人たちが幸せになるモノやサービスの提供を明示
丸井グループ	共創理念：すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を共に創る 「手挙げ式」のプロジェクトとし、健康経営のビジョン策定や社内研修を企画するプロジェクトメンバーを無記名の作文で募集。メンバーを定期的に入れ替え、広く組織に浸透させる仕組みを作っている
積水ハウス	グローバルビジョン：「わが家を世界一幸せな場所にする」 働き方改革とダイバーシティ&インクルージョン、キャリア自律を柱とし、社員の成長を支援
ロート製薬	経営ビジョン：Connect for Well-being を掲げ、事業活動を通じて世界の人々の Well-being に貢献するとともに、健康で幸せに過ごすことができる持続可能な社会の実現を目指している

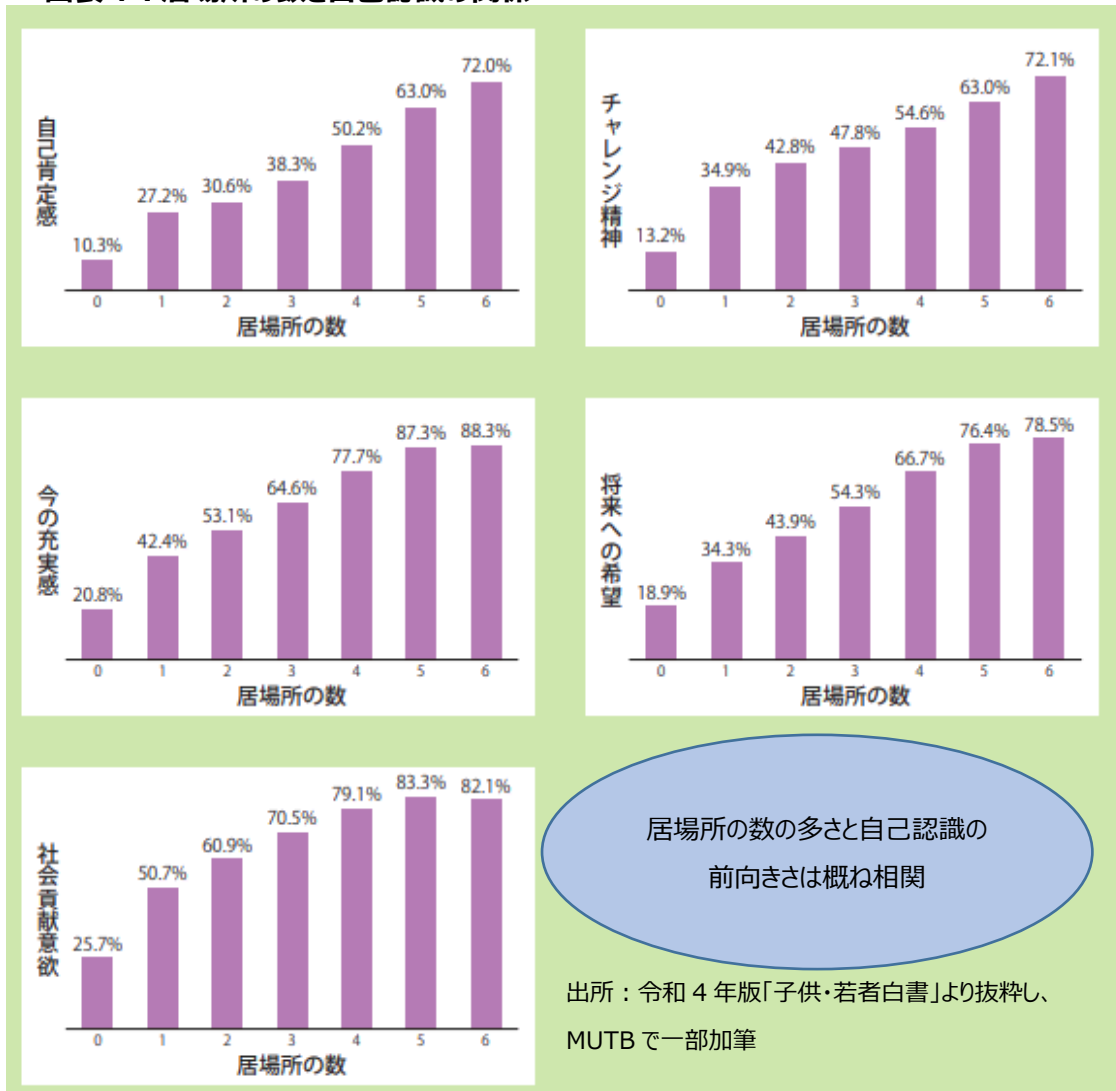
出所：各社ホームページを参考に MUTB 作成

企業はウェルビーイング経営を推進することで従業員の満足度向上と人材の定着、生産性向上などが期待できます。さらに、投資家やステークホルダーなど、社外の認知度や信頼度向上などのメリットも期待できます。長期投資家の視点で考えると、企業が長期的に持続可能な価値をつくるうえで社員の心身が健康であることは欠かせないため、投資しようとしている組織がウェルビーイングな状態にあるかどうかは重要なポイントになります。

4. 居場所の数とウェルビーイングの心理的な指標

図表 4 でみられるように「居場所の数」と自己認識の関係（ウェルビーイングの心理的な指標）は概ね相関しており、居場所が多いほど、現在や未来に対し前向きであることがわかります。居場所とは、自分らしく振舞うことができるような場や、自分らしさを認識したり形成したりできるホッとするような場のことです。家と職場の往復しかしていない場合、自分の会社の価値観だけでものごとを観てしまうようなリスクも潜在しています。自分らしく振舞える場所を複数作り、他者とコミュニケーションを取れる居場所があるほど、悩みを忘れられたり、同じ価値観の人がいることで安心したり、心の充実感が増えます。職場や家庭だけでなく、自分らしく振舞える場所を増やす時間や機会を作ることで、前向きな気持ちになれ、うまくいってないときでも乗り越えられることが増える可能性があります。

図表 4 : 居場所の数と自己認識の関係



5. まとめ

人的資本や非財務情報の開示など情報の可視化の必要性が高まるなか、経営戦略と連動した人事戦略の開示や企業価値向上が重要なテーマとなっています。人的資本への取り組みの一つとしてウェルビーイングに取り組むことで、従業員とのエンゲージメント向上により生産性向上にもつながる可能性もあり、様々な目的を想定し対応していくことが期待できます。また投資家をはじめとするステークホルダーとの対話において問われる頻度が高まることも想定されます。

人材版伊藤レポート 2.0 に記載もあるとおり、ウェルビーイングへの取り組みは企業にとって重要な施策の一つになっていくものと考えます。ウェルビーイングの取り組みを加速させるためにも、情報開示を通じて投資市場とのコミュニケーションを進めることが肝要です。

以上

- ✓ 本資料は信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
 三菱 UFJ 信託銀行 法人コンサルティング部
 ESG ビジネス推進室
 03-6747-0626 (受付時間：9:00～17:00 (土日・祝日除く))