

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【ウェルビーイング経営】

- ウェルビーイング経営とは
- 健康経営との違い
- ウェルビーイング経営のメリット
- ウェルビーイング経営の実施方法

1 ウェルビーイング経営とは

昨今、「ウェルビーイング経営」に注目が集まっています。そもそもウェルビーイングとは何か、ウェルビーイングと企業経営にどのような関連性があるかについて見ていきましょう。

ウェルビーイングとは、「心身ともに健康で、かつ社会的にも、すべてが満たされた状態」のことと言われており、世界保健機関(WHO)憲章がもとになっています。

単に身体的な健康だけでなく、精神的にも社会的にも、充実度・幸福度の高い状態を表している点が重要だと言えます。

(出典：[THE GLOBAL HEALTH OBSERVATORY | World Health Organization](#))

ウェルビーイング経営とは、ウェルビーイングの考え方を企業の経営方針や人事制度に取り入れる経営手法のことです。「働くこと」は人が社会と関わる方法の一つであり、仕事を通して得られる充実感が精神的・社会的な充実度や幸福度につながります。企業が従業員に対してどのような職場環境を提供できるかどうかは従業員の働きがいや幸福度にも影響することから、ウェルビーイングと企業経営には関連があると言えるでしょう。

自社の組織風土・文化を活かしつつ、従業員の満足度が高まる職場環境の整備・人事施策の導入に積極的に取り組むことにより、企業にとっても人材定着・生産性の向上といったプラスの効果を得ることが期待できます。

(菊池)

2 健康経営との違い

ビジネスにおいて「ウェルビーイング経営」の他に、「健康経営」という言葉もよく耳にします。これらはどちらも従業員の健康を重視する経営手法ですが、目的や視点、施策の幅に違いがあります。ここではその違いを詳しく見ていきましょう。

健康経営とは、従業員の「健康」に焦点を当てた取り組みです。企業が主体となり、全従業員を対象に健康改善や疾病予防、福利厚生プログラムを実施することで、従業員の生産性が向上し、結果的に企業の利益向上が見込まれます。具体的な施策としては、健康診断の徹底、フィットネスプログラムの導入、メンタルヘルス対策などが挙げられます。健康経営は、企業全体で統一的に取り組むプログラムが中心です。

一方で、ウェルビーイング経営は「健康」のみを追求するのではなく、従業員の精神的充実感や社会的つながり、働きがいといった幅広い要素に注目します。目指すものは、従業員の「健康」だけでなく、仕事や生活の中で幸福感を感じられる状態です。具体的には、リモートワークを含む柔軟な働き方の導入、キャリア形成支援、職場のダイバーシティ促進など、施策の幅が広いのが特徴です。これにより、単に身体的な健康を保つだけでなく、「働く意味」や「仕事の喜び」を感じられる職場づくりが可能になります。働く環境を整えることで、従業員のエンゲージメントが向上し、結果的に企業全体の成長を促進する効果が期待されます。

項目	健康経営	ウェルビーイング経営
目的	従業員の健康管理や疾病予防	従業員の幸福感や働きがいの向上
視点	企業目線	従業員目線
施策の例	健康診断、ウォーキングイベントの実施、柔軟な働き方の導入、キャリア支援、職場のストレスチェックの実施	ダイバーシティ促進

企業として、健康経営とウェルビーイング経営の両方の視点を取り入れることが望ましいことは言うまでもありませんが、ウェルビーイング経営であれば、コストを抑えて実践できる取り組みも多く、大企業だけでなく中小企業にも対応可能とされています。例えば柔軟な働き方の導入や、従業員同士のコミュニケーションを活発化させる施策などは比較的手軽に始めることができます。

(平尾)

3 ウェルビーイング経営のメリット

アステリア株式会社による「ウェルビーイング活動と企業業績に関する実態調査」の結果では、ウェルビーイングに積極的に取り組んでいる企業が15%、取り組んでいる企業が34%と、ウェルビーイングに何らかの形で取り組んでいる企業は49%となっています。

また、ウェルビーイングに積極的に取り組んでいる企業の3年前と比べた売上高変化（平均）は、非取組企業が6.7%の上昇に対し、積極的取組企業は11.4%の上昇となっています。営業利益率変化（平均）は、非取組企業が5.3%に対し、積極的取組企業は13.1%となっており、取り組んでいない企業と比較すると売上高、営業利益率の変化ともに約2倍の差が出ているようです。

（出典：<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000339.000010008.html>）

少子高齢化や技術革新等の変化に直面し、ライフスタイルが多様化する中で、ウェルビーイングの向上を図ることで、従業員一人ひとりを大切にする企業の姿勢が、信頼感や働きがいの向上を生み出し、その結果、従業員満足度が高まり、企業としての魅力がさらに増していく好循環が可能となります。

（館）

4 ウェルビーイング経営の実施方法

では、実際にウェルビーイング経営を実施しようとする際の実施方法と、取り組みの例を見てみましょう。

1) 従業員サーベイの実施

従業員目線での主観的ウェルビーイングを重視するためには、取り組みを検討する前に、従業員にアンケートを取ったり、ヒアリングを行ったりなどして、自社の目標や課題、従業員のニーズを確認することが望ましいといえます。

従業員満足度調査（ES調査）なども、従業員が企業に対して何を求めており、どのような不満を持っているのかを可視化することができ、ウェルビーイング経営を推進するうえで有効です。

2) 取り組みを選択し、実施

サーベイの結果に基づき、必要な取り組みを行っていきます。このメルマガでは、比較的に導入しやすいものを中心にご紹介いたします。

・メンタルヘルスケア

ストレスや精神的負担を軽減するために、ストレスチェックを行ったり、カウンセリングサービスを受けさせたりすることが考えられます。

また、リフレッシュ休暇制度やブリッジ休暇制度などを導入し、まとまった休暇を取ってもらうこともストレスの軽減には有効といえます。

※ブリッジ休暇制度：暦の関係で休日が飛び石になっている場合、その間の労働日に年次有給休暇の計画的付与を行ったり、休暇の取得を推奨したりして、連休を設ける制度

・労働環境の改善

AI等の新しい技術を用いたツールやITシステムなどを導入し、作業を効率化したり、部署の人員構成の適正化等を行い、労働環境をより良くすることで、長時間労働の削減や業務ストレスの軽減を図ります。

・コミュニケーションの活性化

社内SNSの導入やランチ会など社内コミュニケーション時間を設けることで、チームワークを促進します。

上記以外でも、Thank you カード制度（感謝したいことがあったときに、ありがとうの気持ちを伝えるカードを送る制度）など、簡単に始めることができる施策も多くあります。

楽天ピープル&カルチャー研究所では持続可能なチームづくりを行うための具体的な施策やツール等を紹介しています。

（出典）<https://corp.rakuten.co.jp/collective-well-being/>

・健康サポート

健康管理システムや歩数記録などの健康管理アプリを導入したり、禁煙やダイエットプログラムを導入する等して、健康の促進と維持をサポートします。

・柔軟なワークスタイル

フレックスタイム制、時差出勤制、テレワーク勤務などで、柔軟なワークスタイルを提供し、ワークライフバランスの向上を図ります。

「WAA(Work from Anywhere and Anytime)」と呼ばれる働き方を導入し、上司に申請して業務上の支障がなければ、理由を問わずフルフレックスタイム制で、かつ、会社以外の場所（カフェ、図書館などどこでも可）で仕事ができる制度を導入している会社もあります。

（出典）ユニリーバジャパン株式会社

<https://www.unilever.co.jp/sustainability/be-yourself/waa/>

・両立支援

時短勤務、休暇制度の導入により、育児・介護のみならず、病気の治療や不妊治療などと仕事の両立を支援します。

3) 取り組みの評価と改善

取り組んだ施策ごとに評価を行います。利用状況を確認したり、従業員の意見などのデータを集めることで、従業員のニーズに合わせて取組内容の見直しを随時行っていく必要があります。

(杉田)

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025年1月31日(金)『人事労務担当者の基礎知識』

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10888>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office