

企業経営におけるウェルビーイング

森永 雄太

目 次

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. はじめに | 3. ウェルビーイング重視の人事施策 |
| 2. 従業員のウェルビーイングとは何か | 4. まとめ |

従業員のウェルビーイングと従業員のウェルビーイングを重視するマネジメントへの注目が集まるようになった。本稿では、まず近年の経営学の研究動向を踏まえて、ウェルビーイング概念の整理を行い、ウェルビーイングを多次元で捉えることの重要性を指摘した。次に、ウェルビーイングを重視する人事施策についての理論モデルを足掛かりに、企業が従業員のウェルビーイングを重視するマネジメントを実践する際に取り入れるべき施策群を紹介するとともに、それらを連携して実践することの重要性を指摘した。

1. はじめに

企業において従業員のウェルビーイングを重視するマネジメントの重要性が指摘されるようになってきた。先駆的な日本企業では、ウェルビーイングを重視するマネジメントの実践が始まっている。例えば、丸井グループでは、同社の目指すWell-being経営を、「Well-being」の視点を通じて新しい価値を創り、社会全体を「しあわせ」あふれる場所にしていくこと、と定義した上で、精力的な実践を展開している（注1）。

学術的にも、ウェルビーイングを重視するマネ

ジメントへの関心が高まっている。Pfeffer[2018]は、企業と従業員の間関係を好転させるために、企業が健康とウェルビーイングにもっと目を向ける必要性を主張している。日本でも前野[2019]が、職場における幸福の重要性を、森永 [2019] は、従業員ウェルビーイングを総合的に高めることで、中長期的に事業を継続し、業績を維持していくというウェルビーイング経営の考え方を提唱している。

一方で、ウェルビーイングを重視するマネジメントの意義は、十分に理解されていない。その理由は、二つあるだろう。第一に、ウェルビーイン



森永 雄太 (もりなが ゆうた)

武蔵大学経済学部教授。神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程修了、博士（経営学）。武蔵大学准教授などを経て、現職。主な業績として、『ウェルビーイング経営の考え方と進め方』（労働新聞社、2019年）、“Inclusive leadership and knowledge sharing in Japanese workplaces: the role of diversity in the biological sex of workplace personnel” *Personnel Review*（共著、ahead-of-print）などがある。