



やまぐち
Well-being

ウェルビーイング ワークブック (社会人向け)



ウェルビーイングという言葉を知ったことがありますか？

みんなが幸せになるための大切なキーワード
「ウェルビーイング」について
一緒に考えてみましょう。

ウェルビーイングとは

一人ひとりが尊重され、心も体も健やかに自分らしく生きられること

ウェルビーイング (Well-being) は、英語で

「well (ウェル)」：よい

「being (ビーイング)」：～であること

という2つの単語がくっついた言葉です。

そのまま日本語にすると「良好な状態であること」とも言えます。

Well-being

良好な 状態

健康

(体の良好な状態)



幸せ
幸福

(心の良好な状態)



福祉

(社会の良好な状態)



体と心と社会が良好な状態であることが
大切なんですね



幸せをみつけてみよう

私たちが幸せだなあと思うときってどんなときだろう？そもそも人は好きなものも得意なものも違うはず。自分が思う幸せだなあと思うことをみんなで共有してみましよう！

質問 **どんなときに幸せを感じる？**

- 例えば
- ・友人と楽しく遊んでいるとき
 - ・初めて任された仕事をやり遂げたとき
 - ・いいチームワークで仕事が出来ているとき
 - ・旅行で新しい体験をしたとき

【進め方の手順】

- ①自分で思いつくものを書き出してみましよう
- ②2～4人組になって共有してみましよう
- ③全体でグループごとに共有してみましよう



書いてみよう

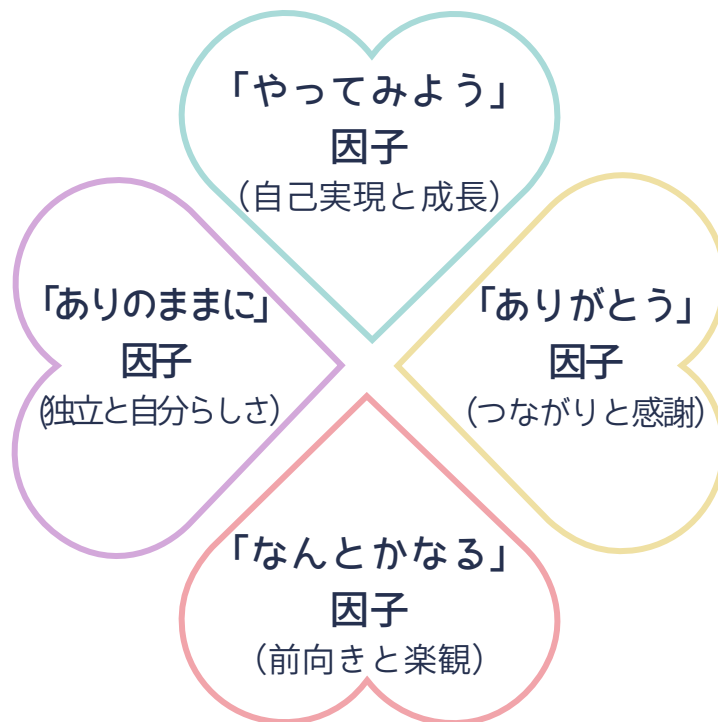
ポイント！

幸せはみんな違ってみんないい

幸せは一人ひとりで違うもの。人と比べることなく自分が感じる幸せを集めていこう。

幸せになるにはどうしたらいいの？

幸福学研究の第一人者、前野隆司先生によると、幸せには4つの因子「やってみよう因子」「ありがとう因子」「なんとかなる因子」「ありのままに因子」があり、この4つの因子を育むことが幸せにつながると思います。



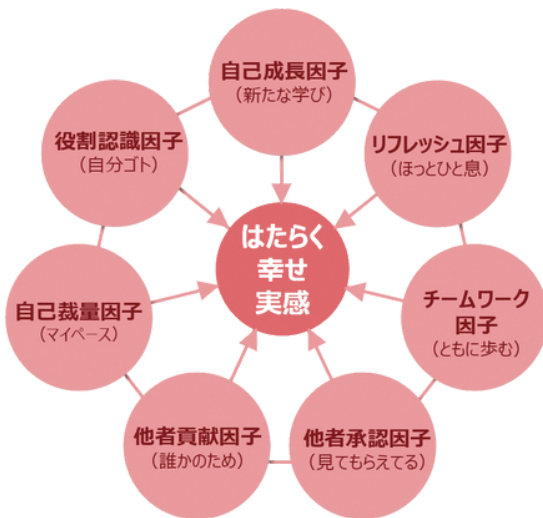
- ♡ やってみよう因子（自己実現と成長）
夢や目標、自分の強みを持ち、達成しようと努力する
- ♡ ありがとう因子（つながりと感謝）
多様な人とつながり、感謝する
- ♡ なんとかなる因子（前向きと楽観）
物事を前向きに、また楽観的にとらえる
- ♡ ありのままに因子（独立と自分らしさ）
自分らしく、他の人に左右されずに、マイペースで生きる

※4つの因子を高めるワークは、中学生・高校生・大学生向けのワークを参考にしてください。

はたらく人の幸せの7因子・不幸せの7因子とは？

慶應義塾大学前野隆司研究室と株式会社パーソル総合研究所による「はたらく人の幸せに関する実証研究」によって、はたらく人の幸福度に影響を与える要因がまとめられました。これらは、「はたらく人の幸せの7因子」と「はたらく人の不幸せの7因子」に分けられます。

はたらく人の幸せの7因子



はたらく人の幸せの7因子は、以下の7つで構成されています。

「自己成長因子」は新たな学びを得る。
「リフレッシュ因子」は心身の回復を図る。
「チームワーク因子」は仲間との絆を育む。
「他者承認因子」は周囲からの評価を実感する。
「他者貢献因子」は社会への価値提供を感じる。
「自己裁量因子」は主体的な仕事の進め方ができる。
「役割認識因子」は自分の仕事の意味を見出す。

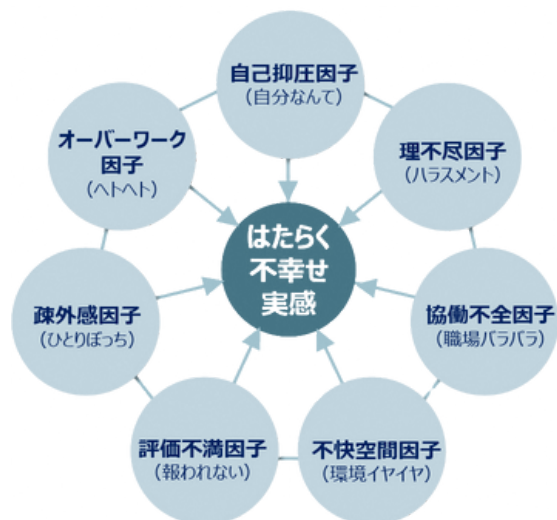
これらの因子がバランスよく満たされることで、充実した働き方が実現できます。

はたらく人の幸せを高めるポイント一覧

因子名	はたらく人の幸せを高めるためのポイント
自己成長	仕事を通じて新たな学びや刺激を得ること
リフレッシュ	心身ともにリラックスし、エネルギーを回復できること
チームワーク	助け合える仲間の存在によって、刺激や多様な視点を得られること
他者承認	周囲からの日々の感謝やねぎらいの言葉など、評価や承認を受けること
他者貢献	仕事で関わる他者や社会に役立っていると感ずること
自己裁量	仕事の進め方や意思決定に自由度があること
役割認識	「やらされ」ではなく仕事にポジティブな意味を見だし、主体性を発揮すること

はたらく人の幸せの7因子・不幸せの7因子とは？

はたらく人の不幸せの7因子



はたらく人の不幸せの7因子は、以下の7つで構成されています。

「自己抑圧因子」は自分の意見や考えを押し殺す。
 「理不尽因子」は不当な扱いやハラスメントを受ける。
 「協働不全因子」はチームの連携が機能しない。
 「不快空間因子」は働く環境に心身の不快を感じる。
 「評価不満因子」は努力が正当に評価されない。
 「疎外感因子」は職場での孤立を感じる。
 「オーバーワーク因子」は過度な労働で疲弊する。

これらの因子が重なり合うことで、働く意欲が低下してしまうため、対応をしていくことが重要です。

はたらく人の不幸せを下げるポイント一覧

因子名	はたらく人の不幸せを下げるためのポイント
自己抑圧	能力不足を感じず、成果を出す自信が持てること
理不尽	取引先や顧客、上位者からの理不尽な言動がないこと
協働不全	チームのメンバー同士が足を引っ張り合うといった非協力的な関係にならないこと
不快空間	店舗空間を清潔に整え、臭いやレイアウトに不快感がないこと
評価不満	自身の仕事での努力が正当に評価され給与に反映されること
疎外感	メンバー同士の人間関係が良好で、すれ違いや疎外感を感じないこと
オーバーワーク	プライベートの時間を確保し、肉体的、精神的なストレスがないこと

出典：株式会社パーソル総合研究所＋慶應義塾大学前野隆司研究室から抜粋

♡ はたらく人の幸せ度チェック

あなたのはたらく人の幸せ度をチェックしてみましょう。

STEP1 14個の質問に回答する

14個の各質問に、7点満点で回答します。はたらく人の幸せの合計点数が高いほど幸せ度が高く、はたらく人の不幸せの合計点数が低いほど、不幸せ度が低くなります。

- 7点：とてもそう思う
- 6点：そう思う
- 5点：どちらかというと思う
- 4点：どちらでもない
- 3点：どちらかというと思わない
- 2点：そう思わない
- 1点：全くそう思わない

はたらく人の幸せ度チェックシート

はたらく人の幸せに関する質問		点数
1	仕事で好奇心がくすぐられることがある	
2	仕事の精神的な消耗から回復することができている	
3	相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる	
4	主体的に仕事に取り組んでいる	
5	仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている	
6	仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある	
7	仕事を自分の裁量で進められている	
合計		/49
はたらく人の不幸せに関する質問		点数
8	仕事で成果を出す自信がない	
9	上位者から理不尽な要求をされることがある	
10	私の職場は、無機質で冷たい感じがする	
11	仕事で精神的な余裕が作れていないと感じる	
12	職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる	
13	同僚と意思疎通できていないと感じる	
14	私の仕事での努力は、報われないと思う	
合計		/49

出典：株式会社パーソル総合研究所＋慶應義塾大学前野隆司研究室から抜粋

はたらく人の幸せ度チェック

STEP 2 はたらく人の幸せについて考察してみよう

質問 1

はたらく人の幸せに関する質問の中で、数値が高かった項目は何ですか？その理由は何でしょうか？

例 4：主体的に仕事に取り組めている 理由：自分の能力が発揮できる内容だから

質問 2

はたらく人の幸せに関する質問の中で、数値が低かった項目は何ですか？その理由は何でしょうか？

例 5：仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている
理由：評価してもらう機会が少ない

質問 3

はたらく人の幸せを高めるためには、まず何から始めるとよいでしょうか？

はたらく人の幸せを高めるポイント一覧を参考にしてみてください。

例 自分自身が周りのメンバーに対して、感謝を伝えること

はたらく人の幸せ度チェック

STEP 3 はたらく人の不幸せについて考察してみよう

質問 4 はたらく人の不幸せに関する質問の中で、数値が低かった項目は何ですか？その理由は何でしょうか？

例 1 2：職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる
理由：メンバー間のコミュニケーションはよい

質問 5 はたらく人の不幸せに関する質問の中で、数値が高かった項目は何ですか？その理由は何でしょうか？

例 8：仕事で成果を出す自信がない 理由：自分の能力が足りていない

質問 6 はたらく人の不幸せを下げるためには、まず何から始めるとよいでしょうか？

はたらく人の不幸せを下げるポイント一覧を参考にしてみてください。

例 上司と相談して、今の役割に必要な能力をどのように高めるかを描く

♡ はたらく人の幸せを高める習慣

はたらく人の幸福度をより高めていくためには、日々の習慣づくりが大切です。下記の「幸せにはたらくための習慣リスト」から幸せに働くために始めてみたい習慣を1つ選び、具体的なアクションプランをイメージしてみましょう。

幸せにはたらくための習慣リスト

- ①「なぜこの仕事がしたかったんだっけ」を問い直す
- ②コミュニケーションの課題を自分の中に探す
- ③他部署の仕事のこだわりをヒアリングする
- ④オンライン会議や鏡で自分の表情をチェックする
- ⑤成長と貢献を意識した目標を自分で決める
- ⑥愛を持ってお互いを信じて尊重し合う
- ⑦「ありがとう」に感謝の理由を添える
- ⑧仕事うまくいってない人を褒める
- ⑨チームでメンバーの面白いところをシェアする
- ⑩カイゼン・イノベーションでチャレンジする
- ⑪労働時間よりもストレスなく働けているかに意識を向ける
- ⑫どちらが幸せか？という判断軸を持つ

出典：前野隆司「幸せに働くための30の習慣」, ぱる出版, 2023から抜粋

質問1 ①～⑫の中で、身につけたい習慣を1つ選ぶとしたら何ですか？また、それを選んだ理由は何ですか？

例 ⑫どちらが幸せか？という判断軸をもつ 理由：思考から言動につながるから

質問2 その1つを習慣化していくために、具体的にまず何から始めますか？

例 何かを判断するときに「どちらが幸せ？」と自分自身に問いかける