



幸せな会社の 取り組み

心 あ つ た か ニ ュ ー ス

NMCAA
NO3

GoogleのCHOチャ
デー・メン・タン設立当初から
エンジニアとして8年間働いた後、
ある仏教僧との出会いから、
Googleの職場に幸福をもた
らすことに指名を感じ、

Jolly Good
「Feelow」として、ビジネス
シーンでの幸福を追求しはじめま
した。Googleで大事にされ
ている思いやりは人に共感する
「情動的要素」、人を理解する「認
知的要素」、人を助けようとする「動
機的要素」の3つの要素で構成さ
れています。これら3つの要素は、
社会の需要を察知し、人の役に立
つミッションを打ち立てられる、
優れたビジネスリーダー生み出し
ます。そして、従業員がそのミッ
ションに共感することによって、
お互いを尊重しながら、刺激を受
けあって仕事をすることができま
す。

デンマークのある会社のCHO
を務めるコアウルフによると、
朝の挨拶には5つのレベルがあり
私たちはレベル5の挨拶を目指す
べきだそうです。

南米のある会社のCEOアンド
レス・モレノは、社員たちに「我々
はソフトウェアを売っているのだ

はなく、人々の人生を変えるための財
産を売っているのだ。」と訴えかけまし
た。なぜなら、中南米では英語の運用能
力がキャリアを左右すると言っても過
言ではないからです。そのビジョンを
社員と共有するようになってから、売
り上げは20～40%上がりました。

幸せ創造人 CEO

CHOとは、チーフ・ハピネス・オフィ
サーであり、従業員の職場での心身の健
康さや幸福さを調べたり、コミュニケー
ション・スキルや瞑想などの講義を開
催することによって、職場を従業員が
幸せになれる場所になるように調整す
る役職です。アメリカの労働人口の
70%が職場で幸福感を感じられず、
それが原因で失われる生産性は
4500～5500億ドルにも上ると
報告されています。CHOを設けてか
ら前年比で売上が40%増え、社員の
定着率においては何と90%にまで上
がった企業もあることが分かっています。
だからこそ今、CHOを中心に、利益
よりも従業員の幸せを優先させる企業
が増えているのです。

ハーバード大学を卒業し、「ポジティ
ブ心理学」を研究するエイカーによる
と、人間が幸福を感じた時に脳が分泌
するドーパミンは学習機能のスイッチ
をつけてくれます。そして、私たちは自
分たちの脳を訓練することによって、
より頻繁にドーパミンを分泌させるこ
とができます。

- ① 3つ感謝しているこ
とを書き記す
 - ② その日
1日のポジティブな体
験を日記に書く
 - ③ 10分間でも運動を
する
 - ④ 2分間瞑想をす
る
 - ⑤ ちよつとした親切
な行いをする。これによ
り努力して成功すれば、
幸せになれる」という方
程式が、幸せなら、努力
できて成功できる」とい
う方程式にひっくり返
ります。成功が幸せを呼
ぶという相互関係より
も、幸せが成功を呼ぶと
いう相互関係の方が2
倍強いそうです。
- (ALL-IN 経営
アップグレードツール
より)

編集後記

幸せは条件ではなく、
その人が創る心の状
態をいうのだと思っ
ます。
それが科学的に証明
されて、ビジネスに取
り入れられていく。売
り上げを上げたいな
ら、社員を幸せにする
心を優先した会社が
新文明の会社だと思
います。