



幸せ学

心
あ
っ
た
か

NMCAA
NO3

「パーパス・マネジメント社員の幸せを大切に経営」著丹羽真理、クロスメディア・パブリッシングの本より幸せとは？を探ってみたいと思います。いま政治や学問の世界では、この「幸福度」を問うという取り組みが相次いでいるのだそうです。少し前、ブータン王国のGNH（国民総幸福度）という指標が話題になりました。1970年代に国王が提唱したこの指標は、2011年に国王・王妃の来日があきつかけとなってクローズアップされ、ブータンが世界一幸せな国である」というイメージを広げました。単純に生産を合計したものにはすぎないGDP（国民総生産）への批判から生まれた概念であるGNHは、5年ごとの国勢調査を通じ、国民に「自分が幸せと感じているか」幸せになるにはなにが必要か」といった質問をして集計するもの。こういった動きはブータンのみならず、中国や、開発途上国にも広がっており、開発途上国にも広がっているそうです。まず気になるのは、社員が幸せな状態になると、なぜ会社の業績が上がるのか？」答えとなる調査結果があります。

☆幸福度の高い社員の生産性は31%高く、創造性は3倍高い☆幸せな気持ちで物事に取り組んだ人は、生産性が12%上昇する☆仕事を行う際にポジティブな感情を示す人は、親切で同僚を助けるなど、仕事上すべきこと以上の行動をする傾向が強い☆楽観的な生命保険エージェントは、そうでない人と比較して売上37%高い☆人生満足度の高い社員は顧客から高い評価を得る可能性が高い☆幸せなリーダーを持つサービス部門は、高いグループパフォーマンスを上げ、顧客からも高い評価を受ける☆最も幸福な従業員は、最も幸福でない従業員より、活力を感じる時間が65%増える☆幸せな人々は、周囲から、知的で有能であり、フレンドリーで温かく、利己的でなく、道徳的であると判断される

☆人生満足度の低い従業員は、仕事を休んで家にいる時間が通常よりも月平均1.25日多い（年15日の生産性を損なっている）こうして数字やデータで示されると、普遍性のある原則だということが見えてくるわけです。幸福度が高い人ほど生産性が高く、想像力に富み、他者を助け、組織を守り、エネルギーにあふれ、ストレスからの立ちなおりも早い。また、幸福度が高いリーダーは、組織として高いパフォーマンスを上げるだけでなく、そこで働く従業員の幸福度にも好影響

を与えたりということ。疲れは伝染する」という研究結果がネット上で話題になりましたが、同じように「幸せも伝染する」ということ。組織のリーダーが幸せであれば、その下で働く社員も幸せになり、顧客満足度も上がり、投資家も幸せになるわけです。（Lifehack erより）

編集後記

データとして数値化されてきたことで、国から企業そして家庭まで幸せ学が浸透していくのが、今後必要だと感じました。幸福とポジティブの関係の状態は伝わるという点で、幸福とは、偏った一部の人のためのものではなく、みんなが幸せに！という構図が見えてくるように思いました。