

# コロナ時代の ウェルビーイング経営に 7つの習慣

---





# 目次

1. ウェルビーイングとは？
2. 組織がウェルビーイングに取り組むべき理由
3. コロナ禍によるウェルビーイングへの影響
4. 解決のためのフレームワーク「全人格型パラダイム」
5. 全人格型パラダイムの個人への応用～『7つの習慣』の実践
6. 全人格パラダイムによるリーダーシップ～『リーダーのための4つの本質的な役割』
7. 劇的な環境変化にも耐え、勝ち続ける組織を作るためのWinning Culture

# ウェルビーイングとは？

## 【ウェルビーイングとは】

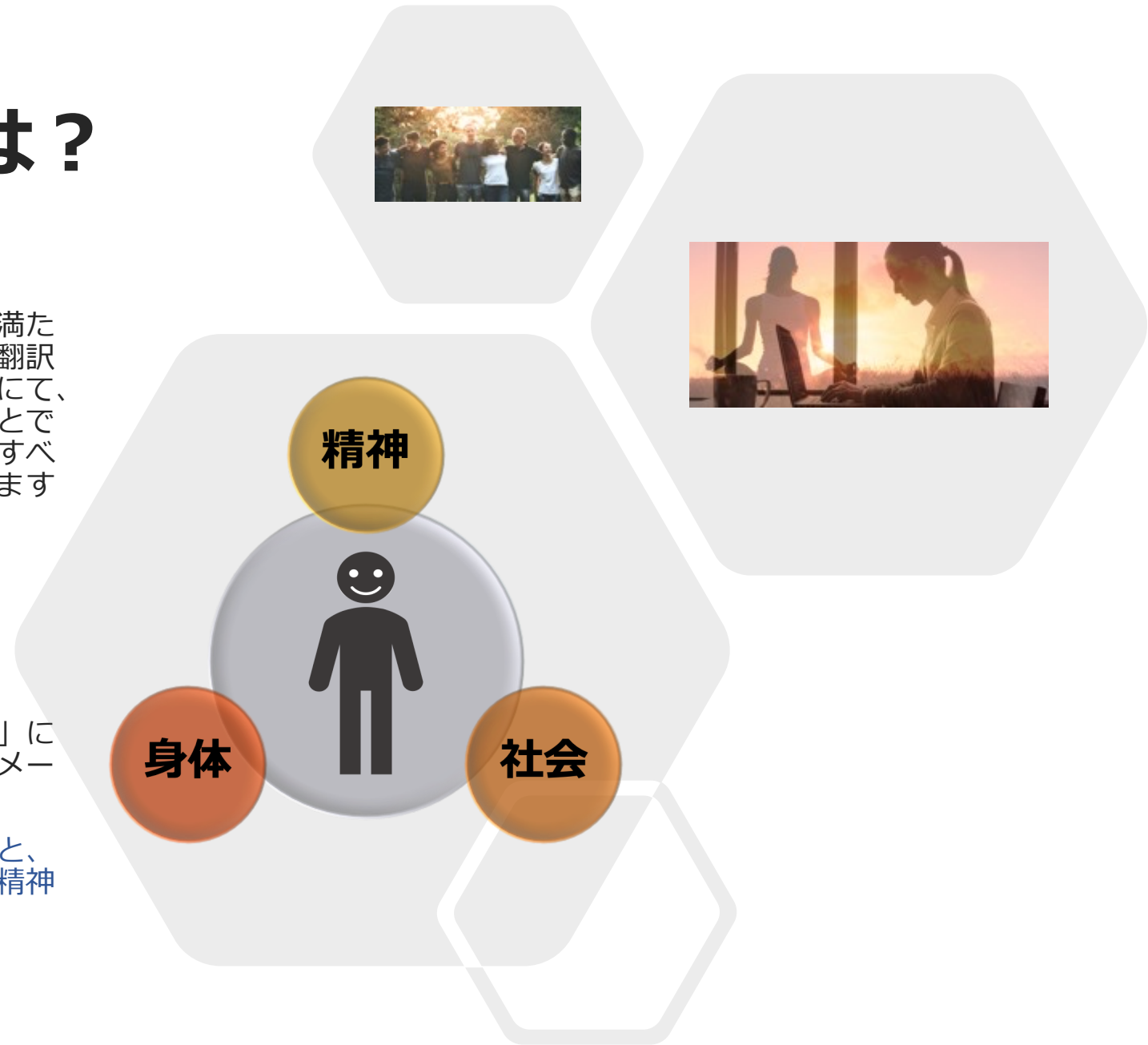
肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態（well-being）にあることで、「幸福」とも翻訳されます。1946年、世界保健機関（WHO）憲章の前文にて、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態（well-being）にあることをいいます（日本WHO協会：訳）」と定義されています。

出典：公益社団法人日本WHO協会

## 【健康経営とウェルビーイングの違い】

従来の健康経営とは、「従業員の健康保持・増進の取組」により、医療費の適正化や生産性の向上、さらには企業イメージの向上等につなげることを目的としております。

一方でウェルビーイングは肉体的な健康はもちろんのこと、社会とのつながりやモチベーションの維持・増進などの精神的に満たされた状態を目指すことです。



# 組織がウェルビーイングに取り組むべき理由

様々な研究結果により、従業員のウェルビーイング（幸福）状態を創り出すことで生産性が向上し、業績がアップすることがわかってきました。

例えば…



**生産性**

30%向上



**営業成績**

37%向上



**創造性**

3倍向上



**病欠日数**

66%減少



**辞職率**

最大90%  
減少



**労災**

48%減少

組織が長期的、継続的に成果を上げ続けるためにはウェルビーイングは必須条件なのです。

**【参照文献】**

The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? by Lyubomirsky, Sonja; King, Laura; Diener, Ed Start Smiling

It Pays To Be Happy At Work - Forbes

Inside 'BS' Tech Jobs: What a Chief Happiness Officer Actually Does For a Living by Jordyn Taylor

How Employee Engagement Drives Growth by SUSAN SORENSON

# コロナによる ウェルビーイングへの影響

コロナ禍により、以前には想像もしていなかった状態が組織を襲っています。

- ・ 長期間の自粛による精神的疲労
- ・ 移動など身体を動かす機会の減少による肉体への悪影響
- ・ テレワークによる組織内の人間関係の希薄化
- ・ リーダーとメンバー間の信頼関係の悪化によるマイクロマネジメントの横行
- ・ 企業業績の悪化による将来不安の増大

一説によれば、コロナ禍による経済ダメージはリーマンショックの3倍と言われています。

リーマンショックでは失業者の増加と共に精神疾患患者が3年間で20万人も急増しました。コロナ禍による経済ダメージがリーマンショックの3倍とすると、精神疾患患者もさらに増えることが懸念されています。その結果、コロナ禍終息までの自殺者は27万人にも及ぶだろうとも試算されています。

このような状況の中で、どのようにしてウェルビーイングを目指せばよいのでしょうか。



# 解決のためのフレームワーク～全人格型パラダイム

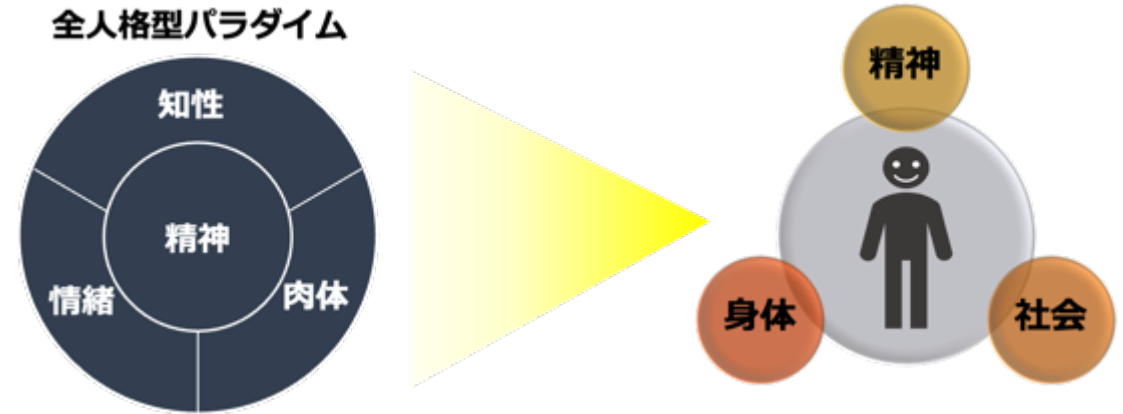
コヴィー博士は人には次の4つの側面があり、その全てが満たされたとき、人は自らの可能性を開放し、クリエイティブに躍動するのだと言っています。

それは「**肉体**」「**知性**」「**情緒**」「**精神**」です。  
このモデルを「**全人格型パラダイム**」と呼んでいます。

この4つの側面は人間の本質的なニーズを反映しています。  
それは「生きること（生存・肉体）」「学ぶこと（成長と発展・知性）」「愛すること（人間関係・情緒）」そして「貢献すること（存在意義・精神）」です。

**この4つの側面全てに働きかけることによって、人間の本質的ニーズを満たし、現在のようなコロナ禍の中でも、ひとり一人が主体的に想像力と創造力を発揮して、組織におけるシナジーを発揮できるのです。**

まさに、この「全人格型パラダイム」へのパラダイムシフトがウェルビーイング実現のための鍵なのです。



- 知性：「学ぶこと」、成長し、発展したい
- 肉体：「生きること」、生き残りたい
- 情緒：「愛すること」、強い人間関係を築きたい
- 精神：「貢献すること」、意義や誠実さを示したい



スティーブン・R・コヴィー

自分の運命を自分で切り開くための奥深いアドバイスをわかりやすく教えることに生涯を捧げ、タイム誌が選ぶ「世界でもっとも影響力のあるアメリカ人25人」の一人に選ばれている。国際的に高く評価されるリーダーシップ論の権威、家族問題のエキスパート、教育者、組織コンサルタントとして活躍した。著書『7つの習慣』は全世界で販売部数4,000万部を記録し、20世紀にもっとも影響を与えたビジネス書の1位に輝いている。147カ国でトレーニングやアセスメントをサービスとして提供する世界屈指の企業、フランクリン・コヴィー・グループの共同創設者。2012年7月、79年の生涯を閉じた。

# 全人格型パラダイムの個人への応用 ～『7つの習慣』の実践

では、私たち自身はどのようにして自分自身の全人格へ働きかけることができるでしょうか。

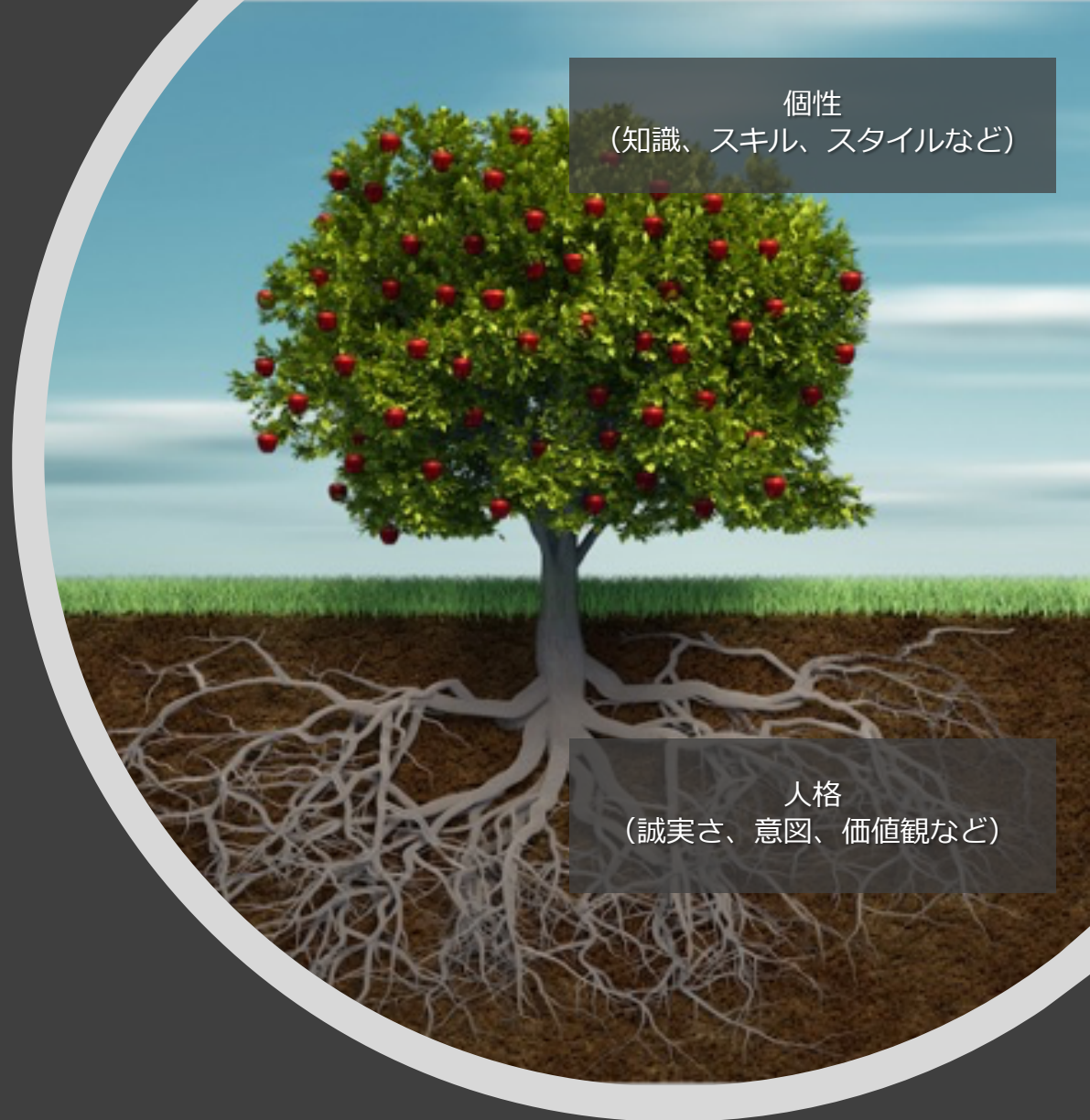
『7つの習慣』にそのヒントがあります。

『7つの習慣』は個人の効果性を高めるための習慣です。効果性というのは「今、得たい結果を今よりもさらに良い結果として長期的、継続的に得続ける」ことです。

コヴィー博士はその「効果性」を高めるためには、「人格の成長が必要だ」と言っています。私たちは良い結果を得たいがために、つい目先の知識、スキルやスタイルを強化しようと思いがちです。それは間違っていないかもしれませんが、知識やスキルだけではなく、自分自身の土台となる「人格」を成長させることが必要なのです。

例えば、皆さんの同僚にとってもスキルの高い人がいたとしましょう。でもその人がいつも自分の利益や自分の目標達成のことばかり考えている人だとしたらどのように思いますか。

このことを『7つの習慣』では人を一本の木に例えた「木のモデル」で説明しています。



個性  
(知識、スキル、スタイルなど)

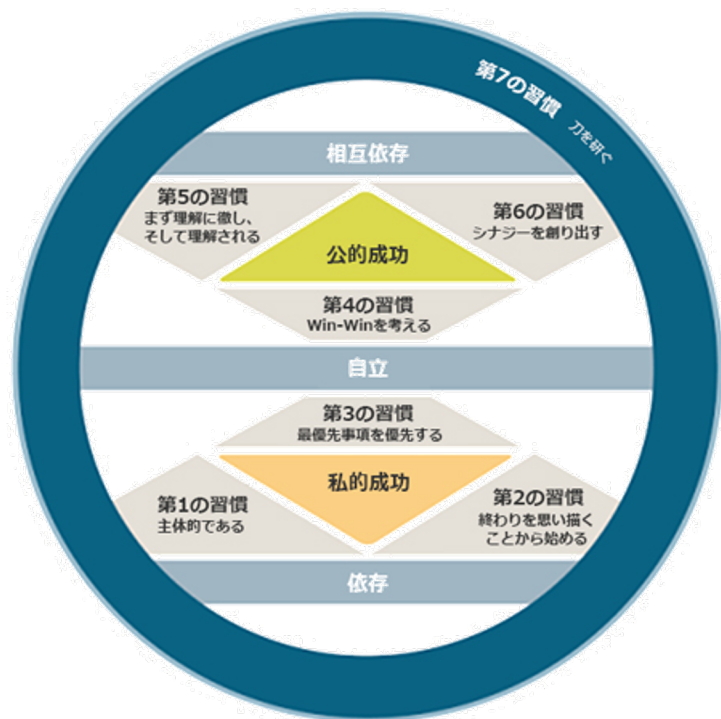
人格  
(誠実さ、意図、価値観など)

# 全人格型パラダイムの 個人への応用 ～『7つの習慣』の実践

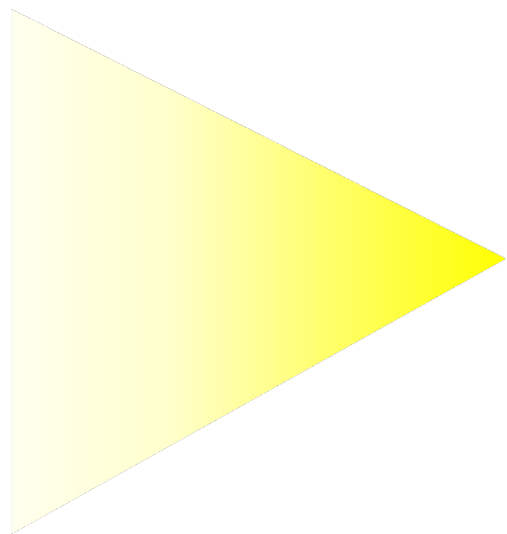
『7つの習慣』はこの「人格」を成長させ、人を「依存」レベルから「自立」へ、さらに「相互依存」へと導くための習慣なのです。

これを成長の連続体と呼んでいます。

つまり、『7つの習慣』を身につけ、実践することによって自分自身の効果性を高め、自分が得たい結果を得続けられるようになる、それによってウェルビーイングの状態を創り出すことができるのです。



成長の連続体





# 全人格型パラダイムの個人への応用 ～『7つの習慣』の実践【私的成功】～

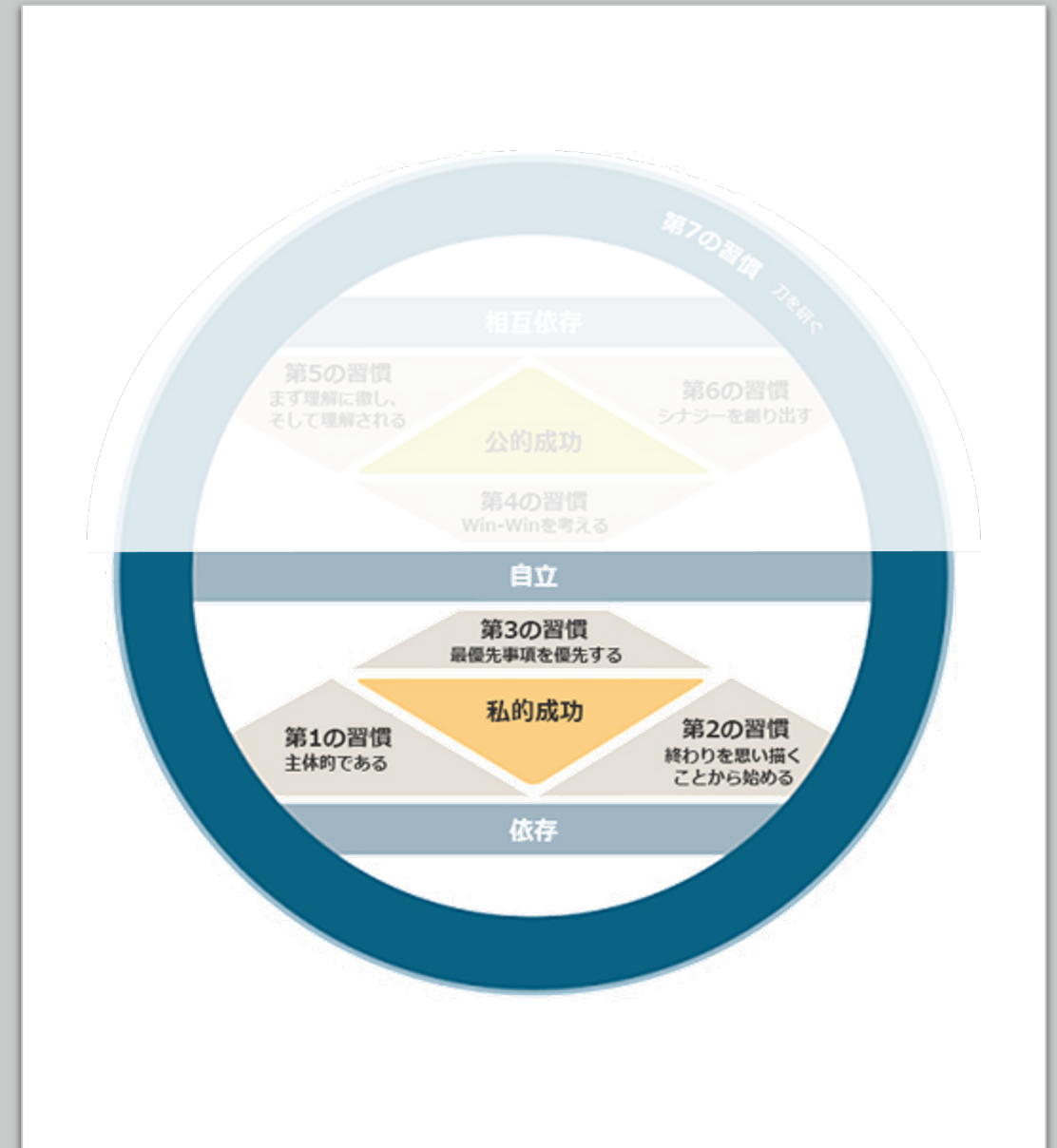
そのためにはどのようなプロセスが必要なのでしょうか。

まず、私たちは「自分自身のウェルビーイングは自分自身で創り出すのだ」ということを知る必要があります。自分自身の状態は誰かが創ったものではなく、自分自身の思考や行動の結果だということです。**（第1の習慣：主体的である）**

次に必要なのは、「自分自身のウェルビーイングの状態とはどのようなものなのか」を明確にすることです。**（第2の習慣：終わりを思い描くことから始める）**つまり「どのような身体の状態でありたいのか」、「社会とどのような関係性でありたいのか」、「どんな時、精神的な充実や安定を感じるのか」。それは人によって異なるため、自分自身で見出す必要があります。

そして、「自分のありたい姿」が明確になったのであれば、それを実現するための重要事項を優先して行動するのです。**（第3の習慣：最優先事項を優先する）**

この3つの習慣を実践することで「依存」から「自立」へと成長することができます。これを「私的成功」と呼びます。



# 全人格型パラダイムの個人への応用 ～『7つの習慣』の実践【公的成功】～

ここまででも十分に効果的に思えるのですが、忘れてはならないのが、私たちは必ず何らかの社会の一員として存在しているということです。それは会社組織であったり、部門というチームであったり、またある時には地域社会の一員としても存在しています。

そのような社会では、自分一人では成果や結果を上げることはできません。必ず他の人との協力関係が必要となります。もしもその協力関係を築くことができずに、その社会の中の居場所がなくなってしまうようなことが起こるでしょう。精神的にも身体的にも大きなダメージを負うことは周知の事実です。

ですから、私たちはまずは自分だけの成果だけではなく他の人も成果を得られようか考えを持つ必要があります。**（第4の習慣：Win-Winを考える）**

お互いの考えや得たい結果を共有しあうには、互いを尊重したコミュニケーションが必要です。**（第5の習慣：まずは理解に徹し、そして理解される）**

そしてここまでの全ての習慣を実践することでその社会全体が大きな成果を得ることができるのです**（第6の習慣：シナジーを創り出す）**

こうしてここまでの6つの習慣を実践することで「自立」から「相互依存」への成長することができます。これを「**公的成功**」と呼びます。



# 全人格型パラダイムの 個人への応用 ～『7つの習慣』の実践 【自分自身の刃を研ぐ】

このように、『7つの習慣』を実践することで、私たちは自分自身のウェルビーイングの状態を創り出すことができます。各習慣を継続して実践するためには、かなりのエネルギーが必要となります。

『7つの習慣』はどれもある意味「当たり前のこと」なのですが、その「当たり前のこと」を実践することが難しいのは普段実感されていませんか。

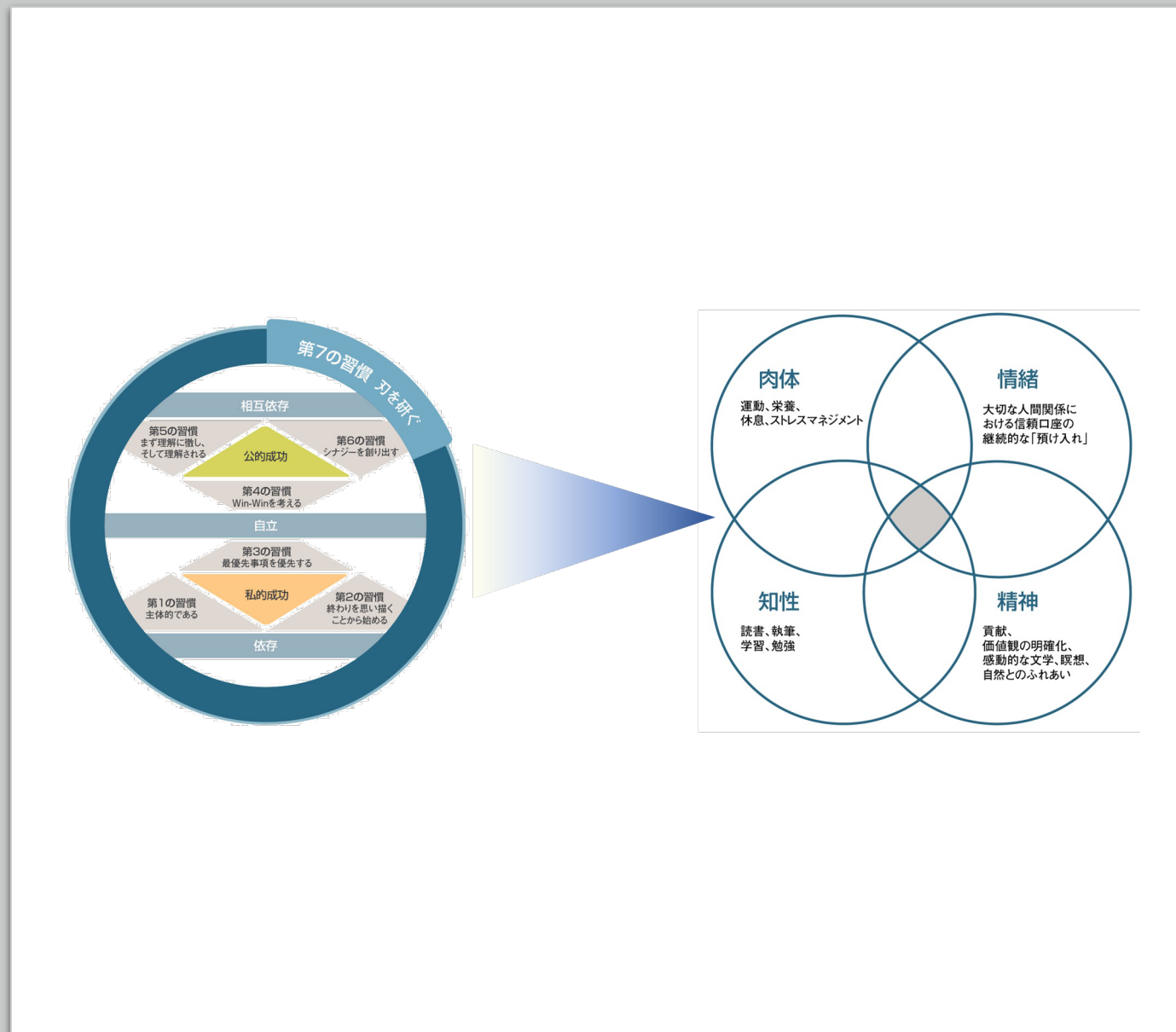
身体も心も疲れていたら、自分のありたい姿が分かっているのに、ついやるべきことをさぼったり、避けたりしてしまいます。

人間関係にも余裕がなくなって、自分本位の行動になってしまったり・・・。

コヴィー博士は次のように言っています。

**「第7の習慣が身につけば、他のすべての習慣を実現可能にする」と。**

「第7の習慣：刃を研ぐ」は自分自身のエネルギーを再生するために、まさに自分の4つの側面において自分の刃を研ぐ習慣なのです。



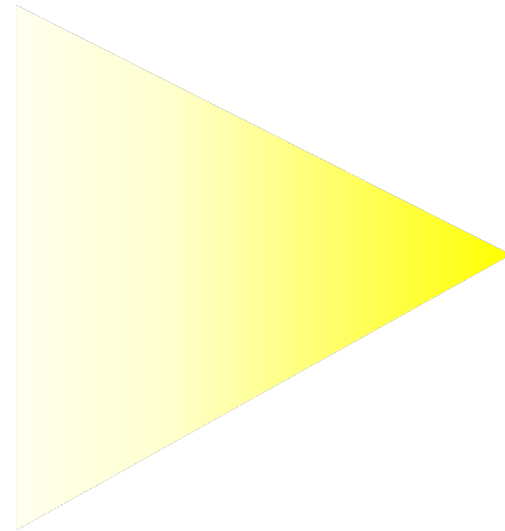
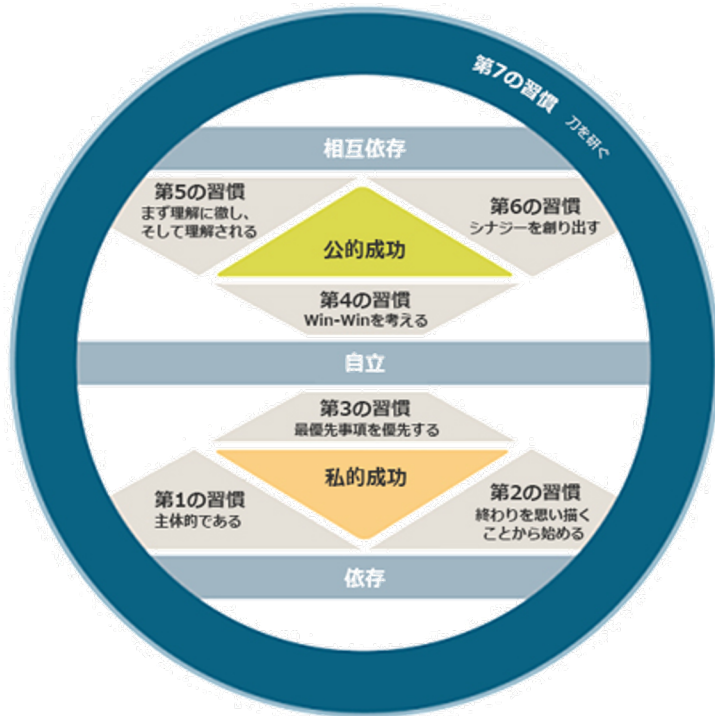
# 全人格型パラダイムの 個人への応用 ～『7つの習慣』の実践

ここまで見てきたように、私たちは『7つの習慣』を実践することで自分自身の全人格に働きかけ、自分自身のウェルビーイングを創り出すことが可能となります。

試みに、このコロナ禍の中でも高い生産性をあげ、生き生きと活躍している人を観察してみてください。必ず『7つの習慣』を自然と実践できている人ではないでしょうか。

私たち個人が自分自身の全人格に働きかけ、ウェルビーイングの状態を創り出そうとしても、上手くいかなかったり、挫けそうになることがあるのもまた事実です。そのような時こそ私たちを支援してくれるリーダーの存在が重要となります。

次はそのリーダーの役割について考えてみましょう。



# 全人格パラダイムによるリーダーシップ ～『リーダーのための4つの本質的な役割』～

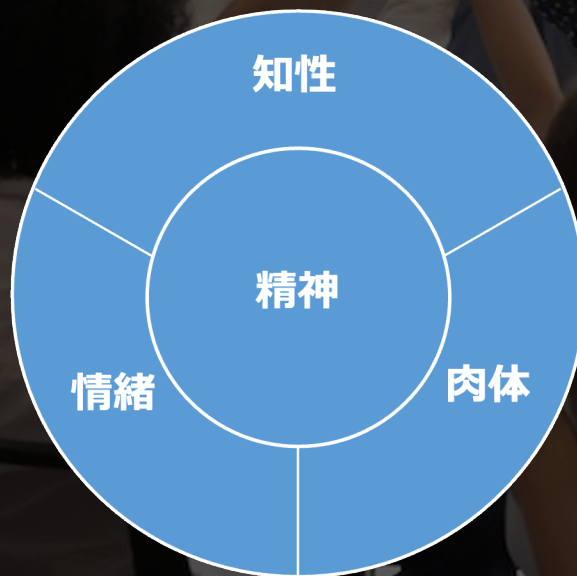
前述のように「全人格型パラダイム」は「人の本質的なニーズ・欲求」を反映しています。

つまりリーダーはメンバーのこの4つの側面全てに働きかけることでメンバーが自らウェルビーイングの状態を創り出すことを支援することができます。

逆から考えてみましょう。

もしもあなたのリーダーがあなたの健康状態や学習意欲、職場の人間関係、また精神的状態にも注意を払わず、無関心であるか、自分勝手なマネジメントしかしていなかったとしたらあなたはどのような仕事の仕方をしますか？

全人格型パラダイム



人の本質的なニーズ・欲求

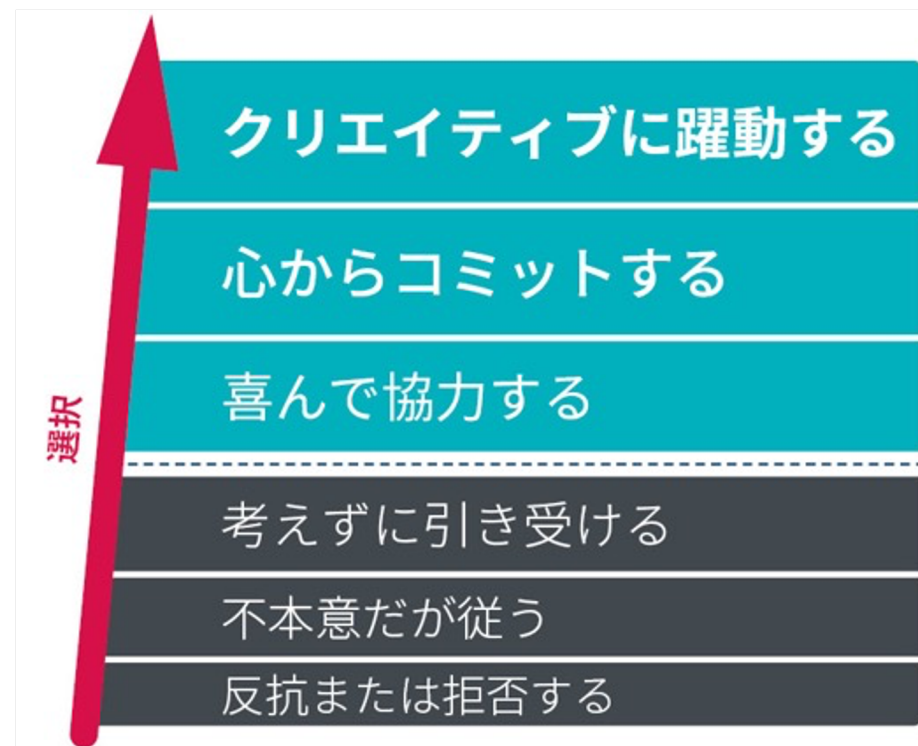


## 全人格パラダイムによるリーダーシップ ～『リーダーのための4つの本質的な役割』～

あなたは間違いなくやる気を失い、仕事への熱意は冷め、毎日をうつうつと過ごすことになるでしょう。しかしその働き方、行動を選んでいるのは実はあなた自身なのです。

つまりリーダーの非効果的な対応によって、あなたはその働き方を自分自身で選択しているのです。

コヴィー博士は私たちの働き方のレベル（エンゲージメントレベル）には右の6つがあると言っています。



今、あなたはどのレベルにいますか？

# 全人格パラダイムによるリーダーシップ ～『リーダーのための4つの本質的な役割』

メンバー自身がその【エンゲージメントレベル=働き方】を選択しているのだとしたら、リーダーはどのようにしたら、メンバーのエンゲージメントレベルを高めることができるでしょうか。

フランクリン・コヴィーでは25年以上のリーダーシップの研究によって、4つのエンゲージメントドライバーがあることを明らかにしました。それが以下の4つです。

このドライバーを適用することでメンバーは自ら次のように言えるようになるのです。



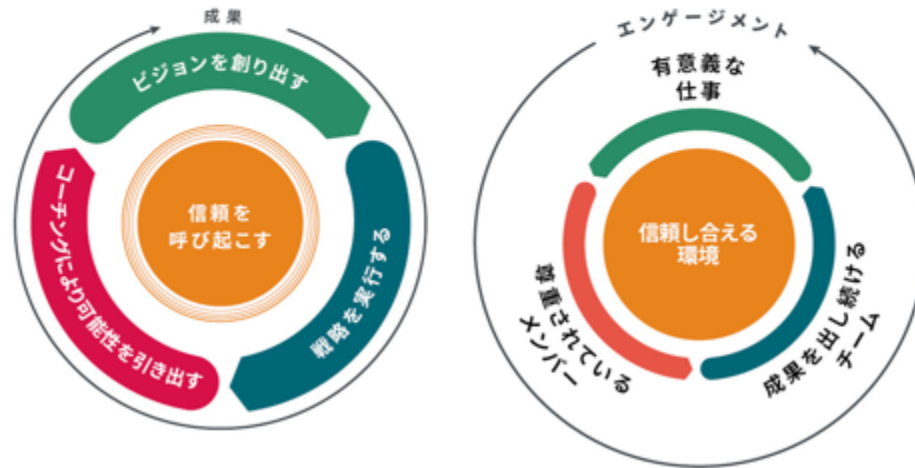
エンゲージメントドライバー

「私は、信頼し合える環境で  
有意義な仕事をしており、  
成果を出し続ける  
チームの一員として、  
価値を認められている。」

# 全人格パラダイムによるリーダーシップ ～『リーダーのための4つの本質的な役割』

この4つのエンゲージメントドライバーを適用する、『リーダーのための4つの本質的な役割』があります。  
それが「信頼を呼び起こす」、「ビジョンを創り出す」、「戦略を実行する」、「コーチングにより可能性を引き出す」です。

4つのエンゲージメント・ドライバーは、  
リーダーのための4つの本質的な役割を反映する。





# 劇的な環境変化にも耐え、勝ち続ける組織 を作るためのWinning Culture

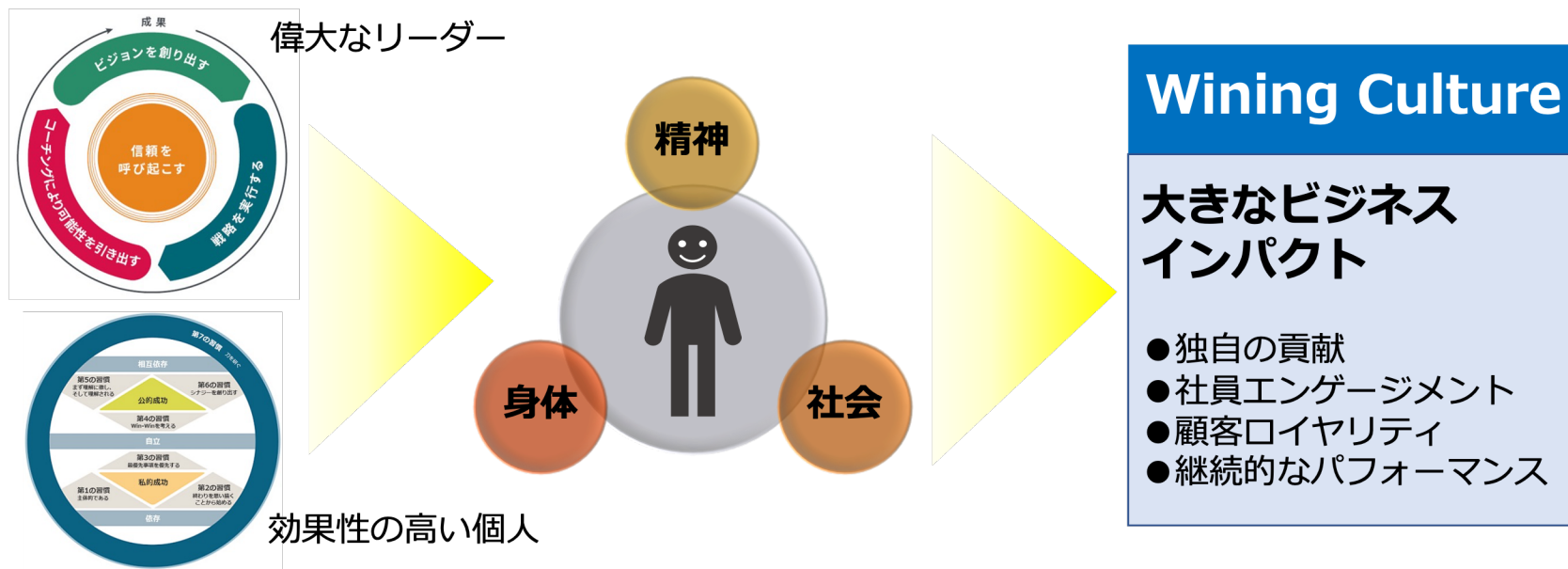
ここまでをまとめてみましょう。

ウェルビーイングを創り出す目的は組織が長期的、継続的に大きな成果をあげ続けることでした。

そしてそのために必要なのが効果性の高い個人であり、それを支援する偉大なリーダーでした。

その2つを恒常的に創り出し、戦略が正しく実行できれば大きなビジネスインパクトを実現できます。

そしてこれを組織文化まで昇華させることによってどのような激しい変化の時代でも勝ち続けるための言わば「Winning Culture」を創り出すことができます。



あなたの組織もウェルビーイングを実現し、  
Winning Cultureを創造してみませんか。

お問い合わせはこちら

フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社  
MAIL : jimukyoku@franklincovey.co.jp  
TEL : 03-3264-7401



無料説明会