



「なぜ、日本の『はたらく幸せ実感』は低いのか!？」

【図1】日本のはたらく幸せ実感は最下位だが...

日本の「はたらく幸せ実感」は18か国で最下位。一方で「不幸せ実感」は3位と、組織にとって好ましい行動を下支えしている。

| 順位 | はたらく幸せ実感 | | はたらく不幸せ実感 | |
|-----|----------|-------|-----------|-------|
| 1位 | インド | 92.6% | インドネシア | 9.9% |
| 2位 | インドネシア | 90.5% | フィリピン | 17.3% |
| 3位 | フィリピン | 90.1% | 日本 | 18.4% |
| 18位 | 日本 | 49.1% | インド | 46.2% |

参照・引用 : 「グローバル就業実態・成長意識調査」パーソル総合研究所より

【図2】はたらく幸せ実感との相関関係

日本における「はたらく幸せ実感」に好影響を与えるもの、低下させるものは次のとおり。とくに「権威主義・責任回避」が強い。

| 好影響を与えるもの | 低下させるもの |
|-----------|-----------|
| 職場の相互尊重 | 権威主義・責任回避 |
| チームワーク | 心理的安全性のなさ |
| 自由闊達・開放的 | 成果主義・競争 |

【図3】今回の調査からわかったこと

今回の調査からわかったことをまとめ、筆者なりに考えてみた結論は、次のとおり。

- ・日本の「はたらく幸せ実感」が低い背景とそのメカニズムには、日本の雇用慣行や組織文化、価値観といった要素が根深く影響している。これは容易に変容し難い。
- ・自己啓発は「はたらく幸せ実感」を高めるため、企業は積極的に後押しすべき。また、自己啓発の先に待遇改善があるなど、とくに中堅リーダー層のキャリアパスの後押しが重要。

① なぜ「はたらく幸せ実感」が必要なのか？

パーソル総合研究所の調査によると、日本の「はたらく幸せ実感」は調査18か国中で最下位でした。「はたらく幸せ実感」とは、働くことを通じて、幸せを実感しているかを指します。果たして「はたらく幸せ実感」が必要なのか。調査から「はたらく幸せ実感」が高いと、個人のパフォーマンスや創造的活動、メンタル状態がよいなどやる気の湧く傾向にあるそうです。また、従業員の定着率が高まることにもつながっています。「はたらく幸せ実感」を高めることは、人時生産性を高めることにもつながり、企業の業績向上にもつながっているのです。

②「権威主義、責任回避」の組織文化は要注意

では、どうすれば「はたらく幸せ実感」を高めることができるのでしょうか。これを解明するために、「はたらく幸せ実感」を低下させているその原因を分析すると、「権威主義、責任回避」の組織文化が強い国では、点数が低いことがわかりました。また、不幸せ実感を改善することに寄与する上司のマネジメント行動が少ないことも「幸せ実感」を低下させることが確認されています。

③ リーダは安心安全な職場を意識してつくる

以上からこれからの人事政策で行うべきこととして、次のような取り組みが考えられます。どんな発言でも受け入れてもらえる安心感、失敗しても再チャレンジできる懐の広さがある職場づくりをトップリーダーが意識していくこと。短い時間でもよいので面談回数を増やす、仕事以外のことも話ができる関係性を築くことが基礎になるでしょう。また、自己啓発を促すことも「はたらく幸せ実感」を高めることにつながります



事務所日誌

4月の事務所の活動

- 12日 オンラインで早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 12日 クライアント企業で人事評価制度導入ミーティング
- 13日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 17日 クライアント企業のSDGs推進研修の講師
- 25日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加

■編集好奇

▼大学に入学し、2回目の春を迎えました。昨年1年間で様子がわかってきたので、今年はオンライン授業を無理なく入れるようにしています。来年の春には卒業証書がもらえるよう、日々の勉強をがんばります(SS)



●SDGs推進研修

事務所のお仕事紹介

先日、クライアント企業さまでSDGs導入&推進研修の進行役を務めさせていただきました。

自社の強みを活かし、どのような社会課題を解決できるかを考えていただきました。また、その後、社会課題解決に向け「バックキャストिंग」という手法で取り組み目標を考えました。これらの過程を経て、次はいよいよSDGs宣言書の完成に向けて、いよいよラストスパートです。

(妹尾 悟)

