

令和6年度 地域に求められる企業になるために

# やまがたトップセミナー

日時：2024年11月27日（水）15:00～16:30  
会場：パレスグランデール アンティス  
オンライン：ライブ配信サービス（zoom）  
参加者：176人（対面49人 オンライン87人 オンデマンド40人）  
対象：経営者、管理職、組織のリーダー等



講師：島田由香氏

株式会社YeeY 共同創業者／代表取締役  
一般社団法人日本ウェルビーイング推進協議会 代表理事  
アステリア株式会社 CWO（Chief Well-being Officer）  
元ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス合同会社人事総務本部長

テーマ：

「最高のチームづくりはウェルビーイングから」

ポジティブな感覚・感情があったら、

その瞬間がウェルビーイング

ウェルビーイングはより良い暮らし・仕事・人生を送っていくためにも、重要な根源になるものです。日本語では幸せ、継続的幸福と訳されることが多いです。シンプルに訳すと良い状態。WHOの定義では、**心身ともに健康で社会的に良い状態**と言っています。

ウェルビーイングを感じてもらうために、目を閉じてリラックスしてください。今朝起きてからのことを思い返して、そして何か1つ、前向きな感覚を持った瞬間のことを思い出してみてください。今皆さんが感じられた、**何かポジティブな感覚、感情があったその瞬間がウェルビーイング**に非常に近いと思っています。

リーダーとは「できないから助けて」を言える人

「リーダーって何？」「リーダーシップってどうやって発揮するの？」という話をよく聞きます。まず言っておきたいのはリーダーでもわからないことはわからないと言っていいのだということです。リーダーだとそれができないと思っている人が多いのですが、リーダーも完璧な人ではありません。**知らなかったら「知らない、だから助けて」と言えるのがリーダー**です。そんなリーダーシップが最も強いと最近の研究でも言われています。

## ウェルビーイングが高い人は創造性が3倍に

幸せに働けると、当然その人のパフォーマンスは上がります。会社の業績向上にも繋がることがわかっています。例えば、幸せな人とそうでない人を比べたときに、幸せな人の方が生産性は30%、成績は37%、変化への適応度は45%、**創造性は何と3倍高くなります**。また、燃え尽き症候群やうつ、事故、退職などの数値が下がることがわかっています。



## まずは自分自身がウェルビーイングでいること。 ウェルビーイングが高い状態でいられる方法とは？

### ■ Positive emotions (ポジティブな感情) —

ポジティブな感情をより感じる人の方がウェルビーイングが高いことがわかっています。

### ■ Engagement (主体的に関わる) —

前向きに主体的にかかわることも大切で、没入してしまうくらい夢中になれる何かがある人の方がウェルビーイングが高いことがわかっています。

### ■ Positive Relationships (良い人間関係) —

様々なリサーチで、その人の今後の人生が幸せかどうかは、今の関係性を見れば一発でわかると言われていています。自分がどんな関係性の中で生きているか、生かされているのかを客観的に見て、感謝の気持ちを持つことは非常に効果的です。

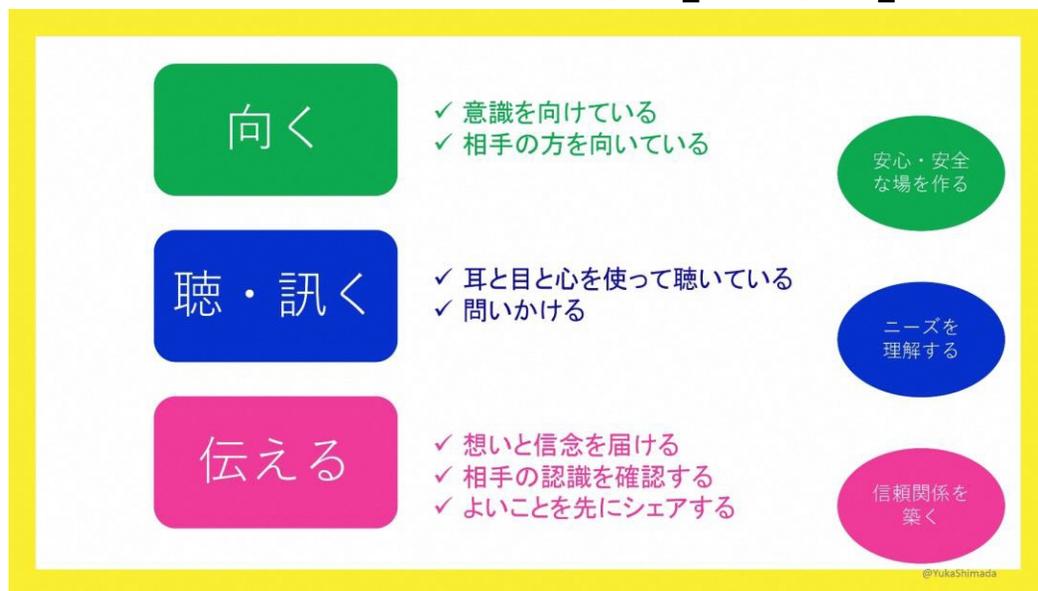
### ■ Meaning (意義・意味) —

自分のやっていることに意味や意義を感じている人、ひいては自分の人生や存在意義・意味を感じている人のほうがウェルビーイングが高いことが分かっています。

### ■ Accomplishment (達成・熟練) —

ゴールが100だとして、結果が70だったとしましょう。英語のAchievementという考え方は、それを「30足りなかった」と見ます。一方、Accomplishmentは「達成できた70」を見ます。先に0だったものを70まで達成できたと認めることが大切です。その上で、100までいかなかった30をどうしたら出来ただろうと促す。この順序で話をするだけで、そのチームメンバーのモチベーションはもちろんのこと、その後の仕事の仕方が変わってきます。

# チームづくりに必要なコミュニケーションの鍵は 「むく」「きく」「つたえる」



## 「向く」：

相手にしっかり意識を向けます。これができてない人の方が多いです。

どういうあり方で、その人と向き合うか、チームづくりはここからしか始まりません。声をかけられたときに首だけ向けて、「ちょっと待って」と言うことはありませんか。見向きもしない人もいるかもしれない。でも、1秒も変わらないからぜひおなかを向けてほしいんです。

## 「聴く・訊く」：

ちゃんと耳を傾けて声色や内容を聞きながら、目で顔の表情とか体の動きを見ながら心を通わす。是非ともこれをやってください。向くも聴くも、相手に興味を持っていないとできないんです。

そしてもう1つの訊くは問いをいっぱい立ててください。質問とか詰問ではなく訊くです。いろんなことを問うて、そしてその人に考えさせてあげてください。

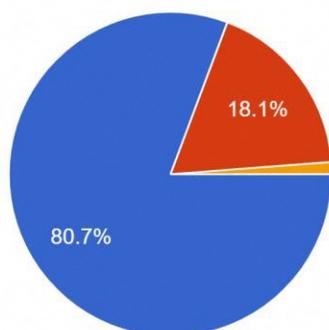
## 「伝える」：

「言った」と「伝わった」は全然違います。キャッチボールは相手の手にちゃんと渡るように投げるようにしますよね。「言った」と「伝わった」はそれぐらいの違いがあります。

**相手にまず興味を持って、聞いて伝えることをやってみてください。  
強い組織は強い個だけではなく、強いチームがないとつくれません。**

# アンケート結果

①「やまがたトップセミナー」に参加した感想として、一番近い回答を選択してください。  
83件の回答



- 満足
- どちらかといえば満足
- どちらかといえば不満
- 不満

※セミナーの感想について  
「満足」 + 「どちらかといえば満足」  
の回答が98.8%

## セミナーの感想 ※一部抜粋

- ・チームビルディングにおいて、幸福が根底にある事を改めて感じました。その考えを常にもっていきたいと思いました。
- ・マネジメントを見つめ直そうと思いました。そして、心理的安全性をメンバーに与えるためにも私自身が幸せであり続ける必要があるなと思いました。
- ・部門を超えたコミュニケーションの量を増やしていきます。できていないことではなく、できていることを褒め、足りない部分は何を行うか相手に寄り添ってコミュニケーションをとっていきたいと思います。また家庭でもまず認めることを意識し、行動をしていきたいと思います。
- ・言葉の定義だけではなく、「へそを相手に向けて話す」など、改めてできているのかを振り返りができるようなお話が沢山ありました。
- ・チームを前進させる為には自分自身がウェルビーイングな状態であること。その状態がどんなものであるか理解すること。メンバーへの気持ちを最優先させた言動以前に自分自身が幸せでないとはチームは成長しないことが分かりました。