

成果を生み出す「ウェルビーイング人財育成」の実践



株式会社ラシク
代表取締役 黒野 正和

「残業は減った。制度も整えた。それでも、なぜか職場が元気にならない」。研修の現場で、こうした声をお聞きする機会が増えています。これまでの働き方改革は、効率化や時短を進めるうえで大きな意味がありました。しかし、これから問われるのは、社員一人ひとりが前向きに力を発揮し、新しい価値を生み出せる職場かどうかです。

今回は、社員の幸せを重視しながら組織の持続的成長を目指す「ウェルビーイング経営」の視点から、離職防止・エンゲージメント向上につながる人財育成についてお伝えします。

現状の課題

多くの企業で、残業削減や業務効率化は進んだものの、「言われたことはこなすが、自ら考えて動く社員が少ない」「会議で意見が出ない」「部署を越えた相談がしづらい」という声が聞かれます。

効率化や時短だけでは社員の意欲や創造性までは高まりません。イノベーションや事業成果を創出するためには、「誰もが安心して意見を出し、自分の強みを活かして挑戦できる職場」を生み出せる人財の育成、つまり「ウェルビーイング人財育成」が必要です。

取り組むべきポイント

ウェルビーイング人財育成で大切にしているのは、「個人の幸せ」と「組織の成果」を同時に考えることです。研修では、主に次の3つの視点から取り組みます。

- ① 自分を知る：自分の強み、価値観、やりがいを言語化する
- ② 相手を知る：上司・部下・同僚の考え方や受け止め方の違いを理解する
- ③ 仕事の意味を見直す：日々の業務が、誰の何に役立っているのかを確認する

特に重要なのは、研修だけで終わらず、職場に戻ってからの小さな行動につなげることです。たとえば、会議で一人ひとりの意見を聴く、感謝を言葉にする、部下の弱点だけでなく強みにも目を向ける。こうした積み重ねが、心理的安全性を高め、社員が「ここで力を発揮したい」と思える土台になります。

実践の成果

研修後には、「部下への声かけが変わった」「自分の仕事の意味を考え直すきっかけになった」「他部署に相談しやすくなった」といった声をいただきます。大きな改革というより、まずは職場の会話や関わり方が少し変わる。そこから、仕事の抱え込みが減り、改善提案や新しいアイデアが出やすくなっていきます。

私がコンサルティング支援した組織がウェルビーイングアワード2025〔組織・チーム部門〕GOLD(※)を受賞した際に実感したのは、個人が幸せを感じている職場ほど、挑戦が生まれやすいということです。「ウェルビーイング人財育成」とは、人を管理するのではなく、人が自ら力を発揮したくなる職場をつくること。その実践が、離職防止、エンゲージメント向上、そしてイノベーションにつながっていくのだと考えています。

(※) 朝日新聞社を中心に構成された実行委員会が主催。健康に・幸福に生きる社会づくりに特に貢献した商品・サービス、活動、組織を表彰している。

黒野講師が登壇する「自然総研セミナー」

黒野講師は、「【体験型】チームビルディング研修」(1月14日開催)に登壇します。本セミナーでは、体験学習を通じて、成果を上げるチームづくりや組織力を高めていくために必要なコミュニケーションスキルを体得します。「ウェルビーイング人財育成」にもつながる内容です。

★本研修は、法人会員特典としてお渡ししている「特別ご招待券」をご利用いただけます★



申込みはこちらら