

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”



## ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

- ・ ウェルビーイング経営  
自社の利益を求めるだけでなく  
経営に関わるすべての従業員や関係者の幸せを実現する手法
- ・ ウェルビーイングとは  
心身ともに健康で幸福感に満たされ、輝くように生き活きしている状態

① 満足する生活を送れている状態

② 幸福な状態

③ 充実した状態

ウェルビーイング経営の導入  
を軸に、“人が育ち・会社が伸びる  
事業再生”

ビジネスにウェルビーイングの  
考え方が必要とされる理由

① ビジネスにおける価値観の変化  
「モノ」から「心の豊かさ」へ

② 働き方の多様化や「働き方改革」の推進

③ 人材が定着する職場環境づくり

ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

ウェルビーイング経営とは  
社員の幸せを通じて成長する経営



ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”  
ウェルビーイング経営が必要な理由

- ・ 少子高齢化に伴う人口減少による / 働き手不足

- ・ 「働き方改革」の推進による / 働く環境の変化

- ・ SDGsなど / 持続可能な意識の高まり

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

ウェルビーイング経営の導入  
を軸に、“人が育ち・会社が  
伸びる事業再生”

SDGs  
持続可能な世界を  
実現する17の目標

地球上、誰一人取り残さない  
経済・社会・環境のバランス  
が取れた社会を目指す



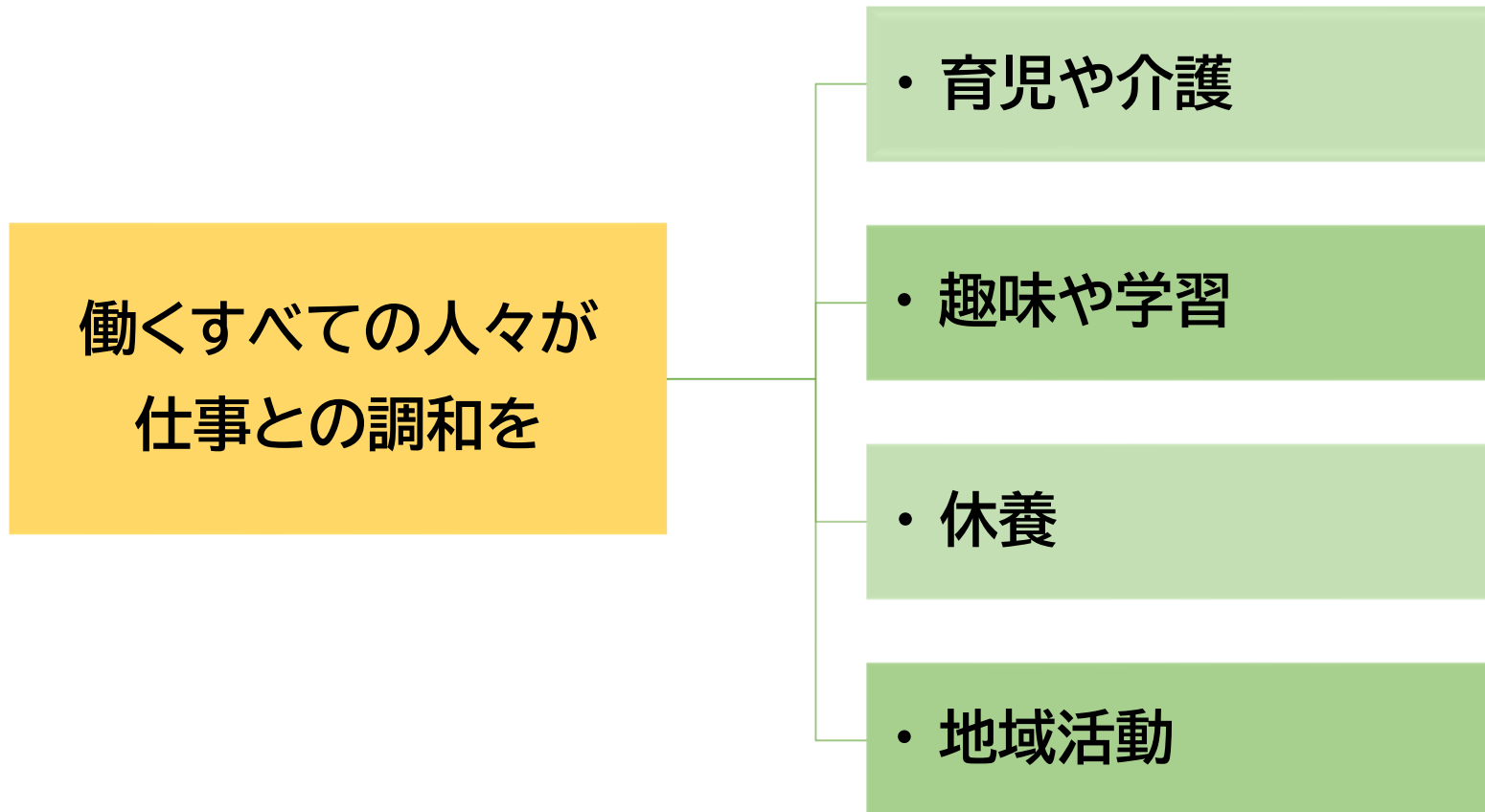
ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”  
「働き方改革」の目指すもの


- ・ 生産年齢人口の減少 / 育児や介護との両立 / 働く人のニーズの多様化
- ・ 個々の事情に応じて多様な働き方を選べる / より良い将来の展望が持てる
- ・ 生産性向上による就業機会の拡大 / 従業員の能力を発揮できる職場環境
- ・ 働く人の健康 / 多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できる職場

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

ワーク・ライフ・バランスとは

仕事 と生活育児や介護 / 趣味や学習 / 休養 / 地域活動  
仕事以外のとの調和を図り、両方を充実させる働き方と生き方





ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”  
「働き方改革」(一億総活躍社会)の推進により実現できる社会

① 多様な働き方を可能にする / 自分の未来を創って行ける

② 意欲ある人が多様なチャンスを生み出せる

③ 企業の生産性や収益の向上が図られる

ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

「働き方改革」(一億総活躍社会の実現に向けて)  
人がそれぞれの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選べる社会

・ 長時間労働の是正

・ 多様で柔軟な働き方

・ 雇用形態によらない公正な待遇の確保

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

## 労働生産性を 向上させるメリット

- ・ 少ない人材で利益を上げられる

労働人口の減少で人材の確保を難しいなか、少ない人数でも利益を上げられる

- ・ 新たな投資が可能に

労働生産性が上がれば、人件費など削減できる。その分、必要な箇所への投資ができ、さらなる付加価値と利益が見込まれる

- ・ ワークライフバランスの実現が可能に

労働生産性が上がれば、残業や休日出勤など従業員の労働時間を減らせる / プライベートな時間が確保できる

# ウェルビーイング経営の導入で生産性向上と業績改善を 生産性が低いと言われる理由とその原因

## ① 労働環境の問題

長時間労働の常態化 / 評価制度の未整備によるモチベーションの低下 /  
アナログ管理を行っていたことによるデジタル化の遅れ

## ② 人材の活用方法

効率的な人材活用ができていない / 従業員のスキルアップ意欲の低下 /  
時間基準による給与体系

## ③ 会社サイドの姿勢

日本型雇用制度を前提とした人事制度 / 個人の持つ裁量権の小ささ /  
長期的なキャリアプランの支援不足

## ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生” 生産性を向上させる改善策

### ① 労働・職場環境の改善

- ・ 長時間労働を減らす / ワークライフバランスを重視
- ・ 従業員の健康とモチベーションをサポート / 柔軟な働き方やリモートワークの導入

### ② 従業員の教育とスキルアップ

- ・ それぞれに合わせたスキルアッププログラムの提供 / 新しい知識や技術の習得
- ・ リーダーシップがモチベーションを高め / 社内のチームワークと協力を促進

### ③ 効率的なプロセスの確立

- ・ デジタルツールや自動化の活用 / 業務や作業プロセスを見直し、無駄を削減

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

## ウェルビーイング経営と健康経営の違い

### ウェルビーイング経営 (従業員視点)

- ・ 従業員の健康/高いエンゲージメント/生き活きとした組織づくりにより、企業の存在意義を目指す
- ・ 従業員視点で考えて現場の意見も取り入れる  
3つの福祉(心身・精神・社会的)を実現する

### 健康経営 (企業視点)

- ・ 従業員の心身の健康により労働生産性の向上や離職率低下につながる、企業価値の向上を目指す
- ・ 企業視点で考え経営トップから施策を進めることで従業員の身体・精神の健康を実現する



ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

事業再生により業績改善を図ってから、事業承継を行う

【倒産する可能性のある企業を引き継ごうと思う者はいない】

事業再生とは、経営不振の原因を  
分析し本来あるべき姿に戻すこと

事業再生の着手が早ければ早いほど、  
多くの選択肢から対策を検討できる

経営の再構築

営業の再構築

財務の再構築

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”



ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

自社が再生対象になり得るのかどうかの判断  
再生させたい会社や事業の現状分析の結果を基に

① 経営者

② 存立基盤

③ 経済合理性

④ 痛みの共有

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

事業再構築のキーワード：「選択と集中」

中小企業や小規模事業者は、持てる経営資源に限界がある



- ① 限られた経営資源で、事業活動を行っているか
- ② 不採算事業からの撤退し、コア事業に集中しているか
- ③ 蓄積されたノウハウや技術が、これからも使えるか

# ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”

## 事業再生に向けた準備と行動

### 事業再生のための経営状況と経営課題の把握

- ・ 「見える化」を行う / 現状分析の結果を正確に理解
- ・ 自社の強みと弱みの把握 / それらの維持向上と改善

### 経営改善の実行

- ・ 「磨き上げ」を実行 / 業績改善を図り利益を出す
- ・ 競争力を強化し企業価値を高める / 新たなコア事業を創出

ウェルビーイング経営の導入を軸に、“人が育ち・会社が伸びる事業再生”  
経営改善計画 / 「将来のあるべき姿」になるための「道しるべ」

- ・ 課題解決の方法や手段を検討し、経営改善計画を策定
- ・ 策定した計画を実行に移し、その評価と改善を繰り返す
- ・ 現状から「将来のあるべき姿」になるための「道しるべ」
- ・ 絶えず変化する環境の中、現在よりも高い水準の目標を設定
- ・ その実現のために、何をすべきなのかを明確にして置く