

ウェルビーイングと人づくり

～初等、中等、高等教育から社会人教育まで～

慶應義塾大学・武蔵野大学
前野 隆司

前野 隆司 まえの たかし

山口生まれ、広島育ち。1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キヤノン株式会社、カリフォルニア大学バークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て2008年より慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授。2024年4月より武蔵野大学ウェルビーイング学部長兼任。著書に、『無意識の力を伸ばす8つの講義』（講談社、2017年）、『システム×デザイン思考で世界を変える』（日経BP、2014年）、『幸せのメカニズム』（講談社現代新書、2013年）、『脳はなぜ「心」を作ったのか』（筑摩書房、2004年）など多数。専門は、システムデザイン・マネジメント学、地域活性化、イノベーション教育、幸福学など。



前野 マドカ



愛とウェルビーイングに
あふれた世界を創りたい！

慶應義塾大学システムデザイン・マネジメント研究所研究員
／EVOL株式会社代表取締役CEO／一般社団法人ウェルビー
イングデザイン理事／IPPA(国際ポジティブ心理学協会)
会員

ウェルビーイング(幸福学)の実践

幸せを広めるワークショップ、幸せな経営コンサルティング、
研修活動及びフレームワーク研究・事業展開を行なっている。

夫は慶應義塾大学教授、前野隆司。
(『幸せのメカニズムー実践・幸福学入門』の著者で幸福学の
第一人者)

義母、夫、28歳の息子、24歳の娘と5人暮らし。PTA活動を8
年経験。「幸せな夫婦」「幸せな家族」「幸せな仕事と家庭の
両立」を実践しながら研究中。

(広義の健康)

Well-being

良好な 状態

視野の
広さ

チャレ
ンジ精
神

協調性

やる気
思い
やり



(狭義の)

健康



幸せ 幸福

happi-
ness

感情として
の幸せ



福祉



幸福度とパフォーマンスの関係

創造性
生産性

幸福度の高い社員の
創造性は3倍、生産性は31%、
売上は37%高い

[Lyubomirsky, King, Diener]

欠勤率
離職率

幸福度の高い社員は
欠勤率が41%低く [George, 1989]、
離職率が59%低く [Donovan, 2000]、
業務上の事故が70%少ない [ギャラップ]



ハーバードビジネスレビュー2012年5月号「幸福の戦略」P62～63

「幸福学(well-being study)」の基礎

- 「地位財」型の幸せ＝長続きしない！

- 地位財＝他人と比べられる財
- 金、モノ、社会的地位 ……金銭欲、物欲、名誉欲の充足



- 「非地位財」型の幸せ＝長続きする！

- 安全など、環境に基づくもの ……社会的に良好な状態
- 健康など、身体に基づくもの ……身体的に良好な状態
- 心的要因(幸せの4つの因子) ……精神的に良好な状態



1. 自己実現と成長(やってみよう因子)、強み、主体性
2. つながりと感謝(ありがとう因子)、利他、多様性
3. 前向きと楽観(なんとかなる因子)、チャレンジ精神
4. 独立と自分らしさ(ありのままに因子)、自分軸



第4期教育振興基本計画 (令和5年6月16日閣議決定) のコンセプト

持続可能な社会の創り手の育成

- 将来の予測が困難な時代に、未来に向けて自らが社会の創り手となり、持続可能な社会を維持・発展させていく人材を育てる
- 主体性、リーダーシップ、創造力、課題設定・解決能力、論理的思考力、表現力、チームワークなどを備えた人材の育成



日本社会に根差したウェルビーイングの向上

- 多様な個人それぞれが幸せや生きがいを感じるとともに、地域や社会が幸せや豊かさを感じられるものとなるよう、教育を通じてウェルビーイングを向上
- 幸福感、学校や地域でのつながり、協働性、利他性、多様性への理解、社会貢献意識、自己肯定感、自己実現等を調和的・一体的に育む



ウェルビーイングの向上について（第4期教育振興基本計画における方向性）

ウェルビーイングとは

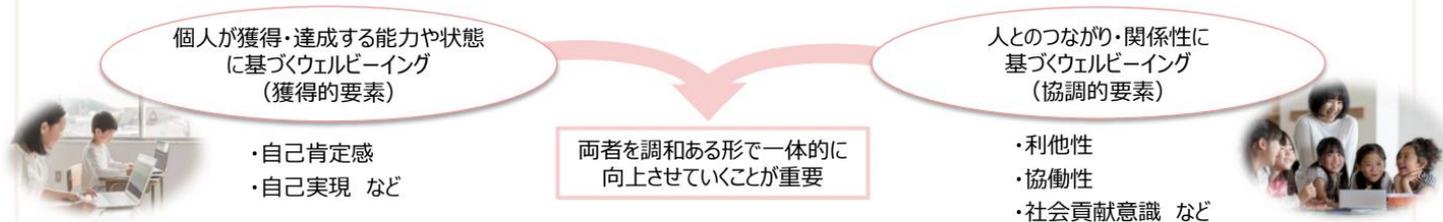
- 身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。
- 多様な個人それぞれが幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念。

なぜウェルビーイングが求められるのか

- 経済先進諸国において、GDPに代表される経済的な豊かさのみならず、精神的な豊かさや健康までを含めて幸福や生きがい捉える考え方が重視されてきている。
- OECD（経済協力開発機構）の「Learning Compass2030（学びの羅針盤2030）」では、個人と社会のウェルビーイングは「私たちが望む未来（Future We Want）」であり、社会のウェルビーイングが共通の「目的地」とされている。

日本発・日本社会に根差したウェルビーイングの向上

日本の社会・文化的背景を踏まえ、我が国においては、自己肯定感や自己実現などの獲得的な要素と、人とのつながりや利他性、社会貢献意識などの協調的な要素を調和的・一体的に育み、日本社会に根差した「調和と協調」に基づくウェルビーイングを教育を通じて向上させていくことが求められる。



⇒日本の特徴・良さを生かし、「調和と協調（Balance and Harmony）」に基づくウェルビーイングを日本発で国際発信

【例：G7教育大臣会合「富山・金沢宣言」（2023年）】

We acknowledge the approach to **well-being based on balance and harmony** (略) We also recognize the importance of evidence-informed approaches when taking into account the well-being of children.

教育とウェルビーイング

- ・不登校やいじめ、貧困など、コロナ禍や社会構造の変化を背景として子供たちの抱える困難が多様化・複雑化する中で、一人一人のウェルビーイングの確保が必要
- ・子供・若者に、つながりや達成などからもたらされる自己肯定感を基盤として、主体性や創造力を育み、持続可能な社会の創り手の育成を図る必要
- ・地域における学びを通じて人々のつながりやかかわりを作り出し、共感的・協動的な関係性に基づく地域コミュニティの基盤を形成

(教育に関連するウェルビーイングの要素)



(各要素を育む教育活動の例)

教育活動全体を通じたウェルビーイングの向上

個別最適な学びと協動的な学びの一体的充実
 - 子供たちの多様な状況に応じた学習者主体の学び、多様な他者と協働した学び
 - きめ細やかな指導を通じた確かな学力の育成

多様な教育ニーズへの対応と社会的包摂による共生社会の実現に向けた学び・生徒指導
 - 特別支援教育、いじめ・不登校対応 等

地域や家庭で共に学び合う環境整備
 - コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進
 - 社会教育を通じた地域コミュニティ形成

キャリア教育・職業教育、課題解決型学習
 - 社会的・職業的自立に向けたキャリア発達
 - 地域や社会の課題解決型学習

豊かな心・健やかな体の育成、安全・安心
 - 道徳教育、体験活動、学校保健の推進
 - 学校施設の整備、学校安全の推進

グローバル社会における国際交流活動
 - 海外留学推進、外国人留学生受入れ
 - 地域社会の国際化、多文化共生

主観的認識のエビデンス把握

(関連する主観的指標)

- 自分にはよいところがあると思う
- 将来の夢や目標を持っている
- 授業の内容がよく分かる
- 勉強は好きと思う
- 普段の生活の中で、幸せな気持ちになる
- 友人関係に満足している
- 自分と違う意見について考えるのは楽しい
- 人が困っているときは進んで助けている
- 学級をよくするために互いの意見の良さを生かして解決方法を決める
- 地域や社会をよくするために何かしてみたいと思う
- 先生は自分のいいところを認めてくれる
- 困りごとや不安がある時に先生や学校にいる大人にいつでも相談できる

ウェルビーイングとは

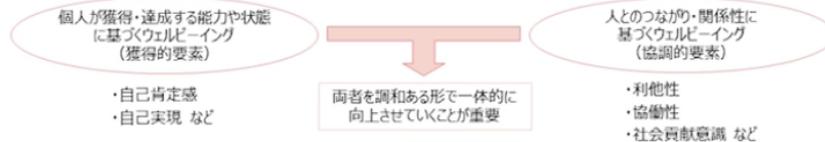
- 身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。
- 多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念。

なぜウェルビーイングが求められるのか

- 経済先進諸国において、GDPに代表される経済的な豊かさのみならず、精神的な豊かさや健康までを含めて幸福や生きがいを促える考え方が重視されてきている。
- OECD（経済協力開発機構）の「Learning Compass2030（学びの羅針盤2030）」では、個人と社会のウェルビーイングは「私たちが望む未来（Future We Want）」であり、社会のウェルビーイングが共通の「目的地」とされている。

日本発・日本社会に根差したウェルビーイングの向上

日本の社会・文化的背景を踏まえ、我が国においては、自己肯定感や自己実現などの獲得的な要素と、人とのつながりや利他性、社会貢献意識などの協調的な要素を調和的・一体的に育み、日本社会に根差した「調和と協調」に基づくウェルビーイングを教育を通じて向上させていくことが求められる。



⇒日本の特徴・良さを生かし、「調和と協調（Balance and Harmony）」に基づくウェルビーイングを日本発で国際発信

【例：インドネシアG20教育大臣会合・議長リマリー】

（略） to work towards the achievement of balanced and harmonious oriented well-being and universal quality education by 2030.

2

次期教育振興基本計画 ポイント解説
～ウェルビーイング編～



日本社会の中に根差した調和と協調に基づくウェルビーイングを、教育を通じて向上させていくことが求められています。

内田由紀子・中央教育審議会委員「計画ポイント解説～ウェルビーイング編～」



文部科学省/mextch...
チャンネル登録者数 10.1...

チャンネル登録

👍 132



➦ 共有

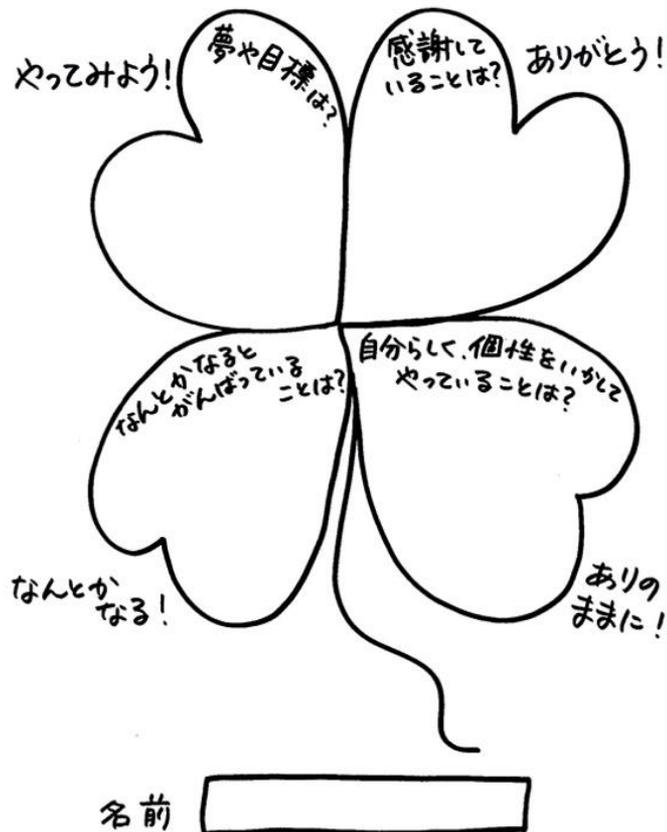


Well-Beingの構成要素を用いた教育の例

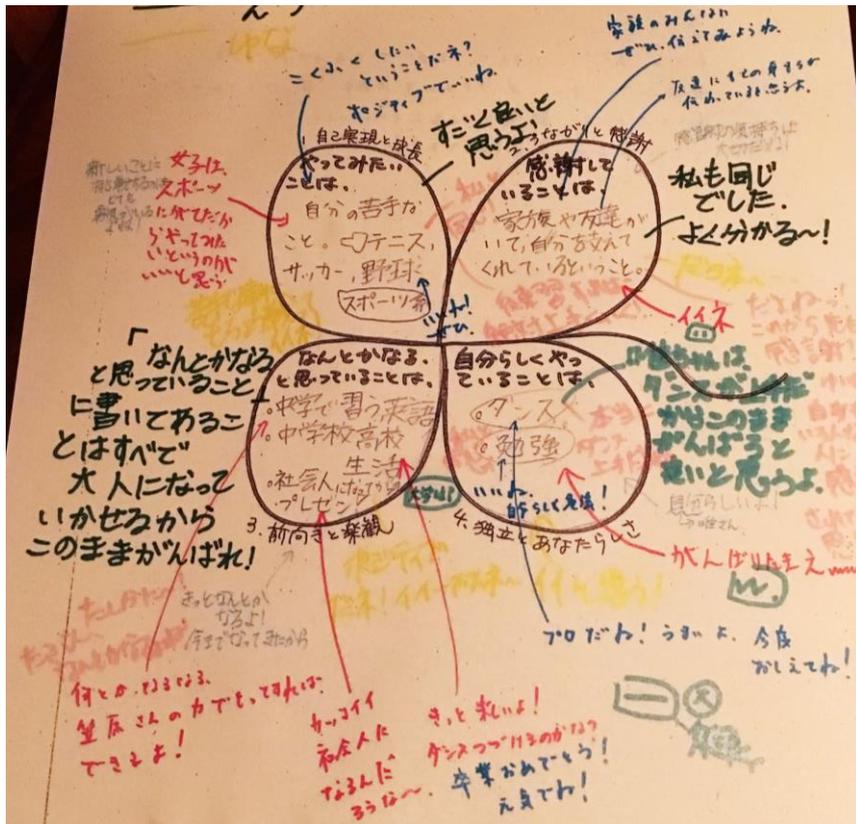
幸せの4つの因子を用いた「しあわせ応援シート」(一般社団法人ティーチャーズイニシアティブにおける自己開示する教材開発の中で開発)

一般社団法人ティーチャーズイニシアティブ、横瀬小学校、横瀬中学校、叡智学園

✿ しあわせ応援シート
おうえん



小中学生向けwell-beingプログラム



四つ葉のクローバーの中に4つの因子を書き込んだ後、外側にクラスメートから応援メッセージを書き込む「幸せ応援シート」の有効性を検証

- 埼玉県横瀬市
- 一般社団法人ティーチャーズイニシアティブ など

(2) 思いやり週間 (子どもたち主体の活動)

【実施方法】 子供たち＋特別活動担当教員

- 1 「思いやり」を見つけようカード作成
- 2 思いやりポストに入れる (先生方も参加)
※各クラスでこの取組へ意識を高める
- 3 児童会役員が作成した掲示板に貼る
- 4 校内放送で紹介する



❖ 「校長先生！もっと思いやりを増やしたいので、3学期も活動をしていいですか？」⇒ 😊 もちろんです！素晴らしいですね！

❖ 「校長先生、どうしてもっと書いてくれる人たちが増えるか教えてください！」

⇒ 😊 子供たちのアイデアを引き出すようにさりげなくコーチング
こっそり特活主任にアドバイス。

世界初 武蔵野大学ウェルビーイング学部 2024年4月発足！

あなたにしか
つukれない、
しあわせがある。
ウェルビーイング学部

<https://www.musashino-u.ac.jp/academics/faculty/well-being/well-being/>

世界の幸せをカタチにする。
Creating Peace & Happiness for the World



(1年次定員80名、2年次編入10名、2年次以降定員90名)

「ウェルビーイング」を中心に据えたカリキュラム

1

2

3

4

科学としてのウェルビーイング学の基礎と周辺を徹底的に学ぶ

心理学、社会学、その他科学

思想・宗教的ウェルビーイング学を建学の精神科目で学ぶ

仏教学、真宗学、哲学

感性的ウェルビーイング学を様々な体験から学ぶ

自然環境体験、地方体験、企業体験、国際体験



イノベティブに未来を切り開く 創造的ウェルビーイング学

創造性開発、イノベーションプロジェクト、卒業研究

真にウェルビーイングな社会を実現するために

これからの社会で必要とされる人材の輩出

教員(常勤・非常勤)予定者



前野隆司
ウェルビーイング学



一ノ瀬正樹
西洋哲学



下田正弘
仏教学



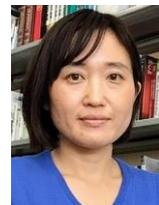
西本照真
真宗学



吉野優香
ポジティブ心理学



秋山美紀
看護学



菅原育子
社会心理学



イローナ・
ボニウェル
ポジティブ心理学



島田由香
元ユニバー取締役
ウェルビーイング



山田博
株式会社森へ創始者



松本紹圭
僧侶



浦谷裕樹
ウェルビーイング教育



新井和宏
株式会社eumo
代表取締役



栗原志功
会社経営



楠聖伸
社会福祉



グスタフ・ストランデル
スウェーデン出身
介護施設経営



中村一浩
株式会社森へ代表



岩波直樹
株式会社eumo代表取締役



前野マドカ
EVOL株式会社代表取締役

その他多数

教員(常勤・非常勤)予定者



前野隆司
ウェルビーイング学



哲学・仏教



吉野優香
ポジティブ心



心理学・社会学

帝役
グ



自然・環境・感性



井和宏
会社eumo



栗原志功
会社経営



健康・福祉

介護施設経営



野マドカ
会社代表取

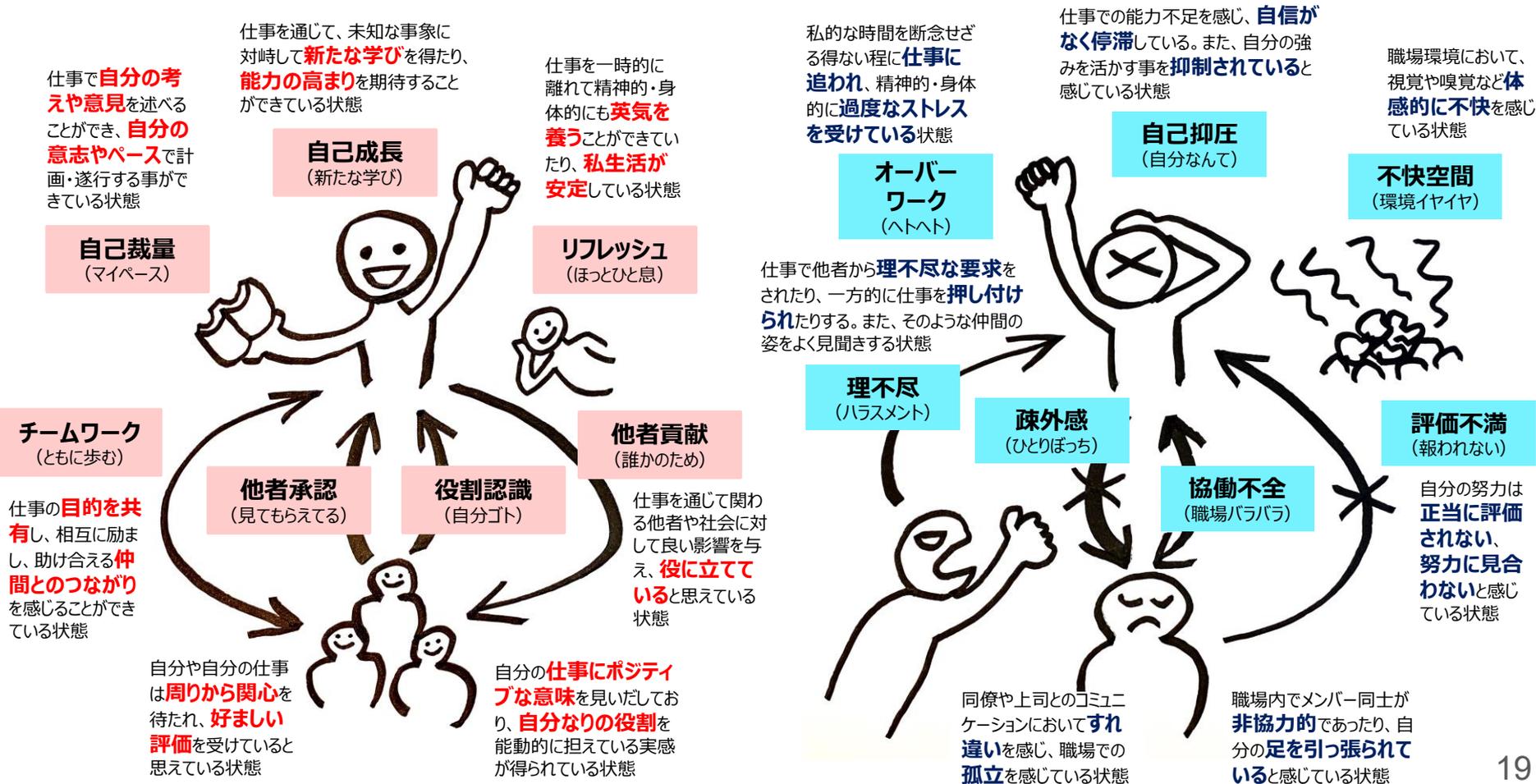
経営学

その他各教員

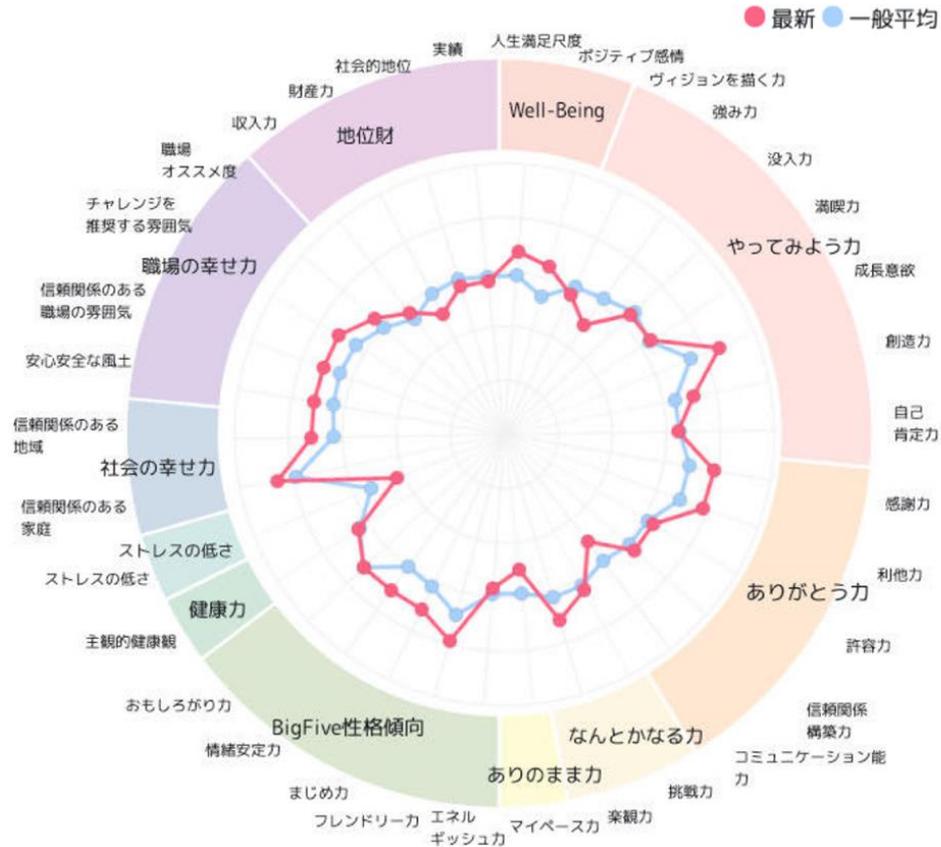
イノベーション

地域・コミュニティー

はたらく人の幸せの7因子・不幸せの7因子(慶應前野研究室×パーソル総研)



幸福度診断Well-Being Circle



実践!

慶應義塾大学教授 **前野隆司**
はびテックCEO **太田雄介**

ウェルビーイング診断

人と会社が幸福になる
34のリアル・ノウハウ

ビジョンを描く力/没入力/自己肯定力/許容力
挑戦力/楽観力/フレンドリー力/情緒安定力
おもしろがり力/財産力……

**「強みとやる気の源泉」を
どう自覚し磨くか**

17万人以上が測った 幸福度診断 Well-Being Circle の公式参考書

ビジネス社



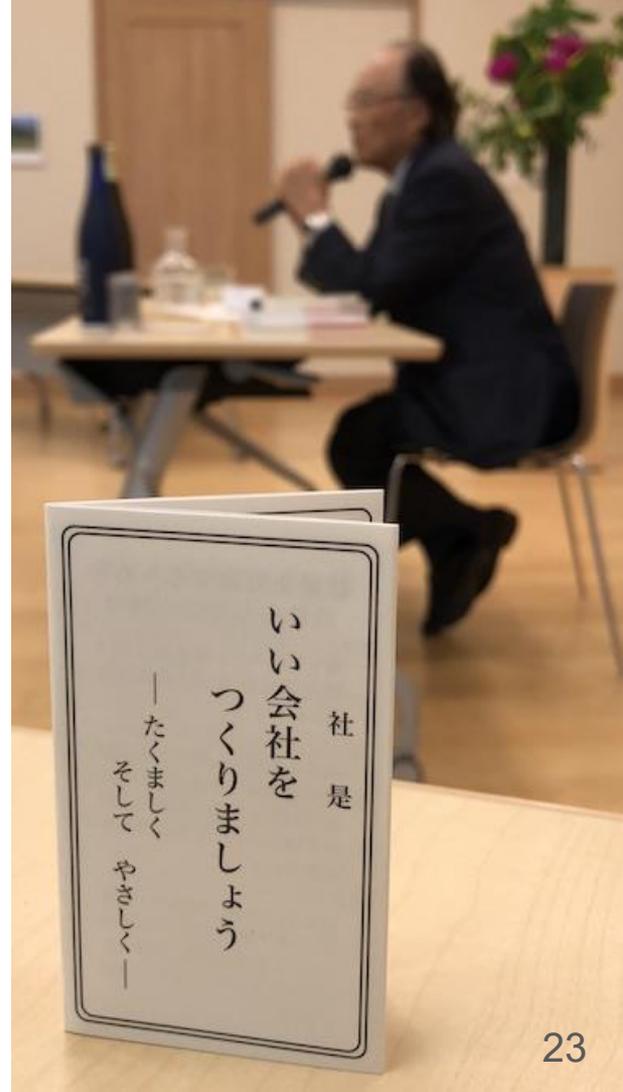
幸せの輪を
広げよう!

maeno@keio.jp

参考資料
幸せな会社の事例

伊那食品工業(長野)

- 目先の効率を求めない。
- 売り上げや利益の目標は立てない（前年よりも成長だけは目指す）
- 業績の評価はしない。
- 会議には資料はない。
- 会議では報告もない。
- 給料は60年間毎年全員上げてきた。
- 表彰はしない。
- 給料にほとんど差をつけない。
- 朝はみんなで東京ドーム2個分のガーデンを掃除。掃除は各自の気づきの力の訓練のため。
- 社員駐車場ではいつのまにか社員が車の後ろを揃えるようになった。
- お客様のための傘の向きも揃っている。



西精工株式会社(徳島)

- ナット製造
- 従業員250名
- チームごとに朝礼1時間
(ミッション、私の一週間、
今日の改善など)
- 企業内大学(講演など)
- **90%の社員が「月曜に会社に行きたくてたまらない**
- **やったことは、挨拶、掃除、コミュニケーション**
- 個人の成果よりもチームの成果を重視
- 従業員・顧客のプライベートもフォロー



西 泰宏 社長

西精工(株)には、全社員の「ミッションステートメント」が張り出されている

- ・ 5つの強み
- ・ ミッションステートメント(何を持って覚えられたいか)
- ・ 役割(誰に対してどんなキラキラした役割を發揮できるか)
- ・ 信条(10カ条)
- ・ 死ぬまでにやりたいこと10

総務部 総務課 労務係



【私の幸福感】

私の幸福は、調和の中で生きること です。

【5つの強み】

1.成長促進 2.調和性 3.共感性 4.分析思考 5.個別化

【ミッション・ステートメント ～何をもちて備えられたいですか?～】

生かされていることにいつも感謝し、出会った人みんなに支えられた記憶を糧として、一緒にいる人と「今 ここにある しあわせ」を感じるようにしたい。

【役割 ～誰に対してどんなキラキラした役割を發揮できますか?～】

1. 社員とその家族が何かあった時に相談したいと思っただけの労務担当者
2. みんな違って みんないいの気持ちで関わることで理解し合い、お互いに成長できる仲間
3. 実母が生まれ育った家で、生き生きと暮らせるようにサポートする、頼りになる娘

【信条 ～10カ条～】

1. 家族に感謝し、両親に感謝し、誕生日を心から祝う (「おめでとう」と言葉で伝える)
2. 先祖に感謝し、お墓参りに行く (実家は年4回、家は月命日の週末)
3. 家族で食事できる時は会話を楽しむ (30分は席を立たない)
4. 出会いを大切にし、出会う人を受け入れる (共感できることを見つ続ける)
5. 四季を感じる生活をする (春:お花見、夏:花火、秋:紅葉、冬:列ねとお正月)
6. 仕事を天職であると思ひ、学ぶことを継続する (仕事をやりぬく)
7. 足ることを知る (今ここにあるしあわせを大切に)
8. 自分を信じ、好きになるようにする (セルフサポートを実践する)
9. 自然からの恵みである食物や環境を受け入れる (地産地消にこだわる)
10. お梅みのときは手を合わせ、自分にできることで故人(ご遺族)にお返しをする

【死ぬまでにやりたいこと】

1. 息子と一緒に精神保健福祉士の資格を取得する<55歳までに>
2. 発達障害者の子どもといっしょに活動し、支援者になる<60歳から>
3. 石井町(本家)防災ボランティアとして避難訓練を継続し、お年寄りに安心してもらう
4. 夫と一緒に、春の剣山と秋の雲早山に登る<60歳までに>
5. 息子が結婚して家族が増えることを喜び、家族アルバムを更新する
6. 両親が新婚旅行で行った白浜の円月島の夕日を、実母と一緒に見る<60歳までに>
7. 四国八十八ヶ所参りをして、お棺に入れる自分の喪束を作る<60歳までに>
8. ハワイのコンドミニアムで半年暮らし、ミニマムライフを身に付け、老後を過ごす<65歳の時>
9. お茶のみ友達をつくり老後を楽しむ(ママ友5人の「あわの会」の継続)
10. 卒業旅行で行った桂離宮に行って、大学時代の友達と思い出と夢を語り合う

ネットヨタ南国(高知)

会社の目的は 利益じゃない

誰もやらない
「いちばん大切なことを大切に経営」とは

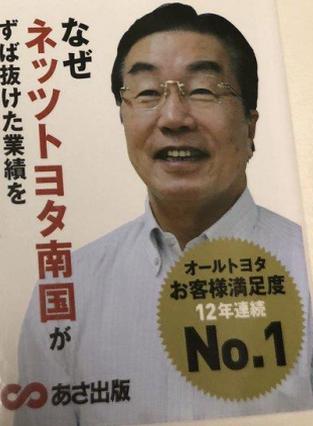
ネットヨタ南国株式会社 相談役

横田英毅

YOKOTA HIDEKI

なぜ
ネットヨタ南国が
ずば抜けた業績を
上げ続けているのか!?

日本一非常識な
カーディーラー
初創業者
の著書!



オールヨタ
お客様満足度
12年連続

No.1

あさ出版

組織図を作らない
社長室を作らない
壁を作らない
上意下達をしない
多数決をしない
真似をしない
プロに頼らない
マニュアルを作らない
失敗をとがめない
できない理由を考えない
教えない
(教えると成長しない)
(教えると知識が増えるだけ)
見守る、信頼する、考えさせる
「みんなが人生の勝利者になる」について考える

自分の強みは良い価値観を持つことができること
(良い価値観 = 社員の幸せ、お客様の幸せ)
幸せ = 働きがい

理想を語り、ボロい車に乗り、採用以外何もしなかった



株式会社ポーラ

ウェルビーイング・マネジメント7か条

幸せなチームが結果を出す

及川美紀

前野マドカ

EVOL株式会社 代表取締役 CEO
ポーラ 幸せ発 研究所

株式会社ポーラ 代表取締役 社長

幸せな チームづくり7か条

- 1 対話する・目をつむらない
- 2 ジャッジしない・正解を求めない
- 3 執着しない・リセットする
- 4 任せる・委ねる・頼る
- 5 経験をする
- 6 相手を変えるのではなく自分から始める
- 7 愛のループを自分から始める

今日、「ありがとう」を何回言った？

	幸福度と成果 ともに高いオーナー	幸福度は高いが 成果が低いオーナー
マインド	相手だったらどう考えるか、相手にとっての幸せは何かを考える	私はこう考えるという意見を伝えている。相手の幸せを私の立場で考えている
主体性	相手が主体。相手に主体性を持たせる。	私が先導する。私が前に立つ。
行動	いいチームづくりのために私が自ら動く	いいチームづくりのために相手を変えようと働きかける
内省／ 改革意識	出来事に対し、自分を省みる。反省し、次につなげる。私が変わる／私改革	出来事を省みて、次に活かす発話は挙がらない。相手を変える／組織改革
顧客意識	お客様にベストを尽くすため、メンバーに気持ちよく動いてもらうことを優先	お客様優先。そのためにメンバーに変わって欲しいと考えている

- 愛のループを自分から始める
- 相手を変えるのではなく自分が変わる
- 経験を教訓にする
- 任せる・委ねる・頼る
- 執着しない・リセットする
- ジャッジしない・正解を求めない
- 対話する・目をつむらない