

<Well-being活動レポート～Vol.1～> 個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ ウィルグループのWell-being活動

株式会社ウィルグループ（本社：東京都中野区、代表取締役社長 角 裕一）は、『個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ』をミッションとして掲げ、2019年から社員のWell-beingを高めることを重視し活動しています。今、多くの日本企業が事業活動内に「Well-being」を挙げていますが、当社グループは、マーティン・E・P・セリグマン博士※の提唱する「ポジティブ心理学」を源にし、全社員がよりよい状態（Well-being）であるからこそ、よりよい活動（Well-doing）ができ、その積み重ねがよりよい未来（Well-future）をつくると活動を進めています。当社グループ企業のWell-being活動を紹介します。

※マーティン・E・P・セリグマン博士：元全米心理学会会長、ペンシルベニア大学ポジティブ心理学センターディレクター、ポジティブ心理学の創始者

2019年からWell-being活動を開始

当社グループのWell-being活動は、“企業理念”にセリグマン博士の「ポジティブ心理学」を取り入れたことが始まりです。

2006年、当時の社長池田（現会長）が、組織が拡大したことにより企業理念が必要になり模索していたところセリグマン博士の「ポジティブ心理学」を知り、その考え方に強く共感した池田は企業理念に「ポジティブ」という言葉を採用し、「個と組織をポジティブに変革する」というミッションが誕生しました。ウィルグループのミッション『個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ』は、ポジティブ心理学の影響から生まれています。それをより深めるため、2018年7月、セリグマン博士が来日した際に、ウィルグループ主催の経営幹部向けセミナーを開催し、Well-beingを学ぶ場を設けました。

セリグマン博士は幹部陣に向け「**ポジティブ心理学が目指していることを一言で表現するならば、Well-beingな個人、社会、世界の実現なのです。**」と仰いました。

博士のこの言葉は当時の経営陣の腹にストンと落ち、私たちが「ポジティブに変革する」という言葉を掲げながら、事業という手段を通じてこれから実現していきたいことも「Well-beingな世界を創ることなのだ」と思い至りました。こうしてWell-beingが自分たちごとになり、私たちが大切にしているミッションの解釈もアップデートすることになりました。この機会をきっかけに、「個と組織をポジティブに変革する」というミッションの「ポジティブ」の定義を「Well-being」と言語化しました。

その翌年の2019年4月から、人材開発部を主体に、全社にWell-beingについて理解を深める「Well-beingワークショップ」やコーチングをはじめ、「Well-beingサーベイ」など各種啓発活動を展開しています。



ウィルグループ主催の経営幹部向けセミナー会場にて
(左から池田、マーティン・セリグマン博士、人材開発部の鳥谷部)



ウィルグループ主催の経営幹部向けセミナー会場にて
(中央マーティン・セリグマン博士)

2019年～取り組んできた施策

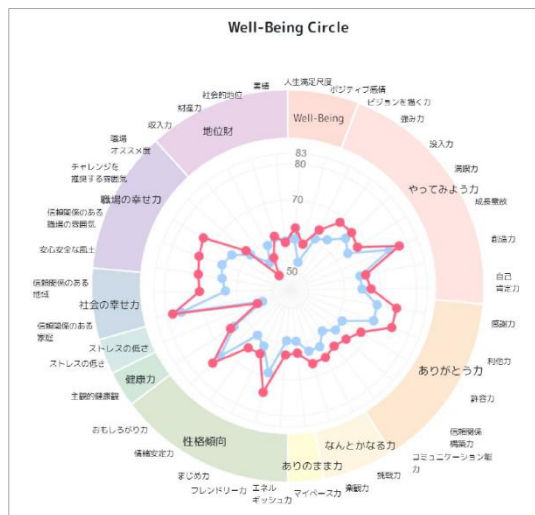
■幸福度診断「Well-being Circle」を年2回実施

当社グループは、社員一人ひとりの心身が健康であり、自らの能力を最大限に発揮できる職場環境が不可欠だと考え、全社員がいきいきと働くことができる環境づくりに努めています。2019年からは、社員のWell-beingの実態を把握するために、役員を含め1,000人を超える総合社員が幸福度診断「Well-being Circle」※を年2回実施し、現在も継続して行っています。

このサーベイにより、社員一人ひとりが自身のWell-beingスコアを可視化することで、今どのような状態であるかを理解するとともに、得られた結果を会社も把握し相互が認識したうえで、改善するためのアクションを実施しています。

結果として、当社グループは全体的に一般平均よりもWell-beingが高く、地位財の収入力や財産力はやや低いです。 「職場の幸せ力」の各項目は高いスコアを維持しています。

※2024年1月実施の「Well-being Circle」考察は、ウィルグループの社内報BIG SMILEをご覧ください。
<https://big-smile.willgroup.co.jp/articles/24910.html>



●当社グループ平均値 ●一般平均値

※幸福度診断「Well-being Circle」とはウェルビーイングに関する研究・教育を行っている慶応大学前野教授と、株式会社はぴテックのCEO太田雄介氏によって開発された「幸せを様々な観点から計測するサービス」

2019年～現在の推移

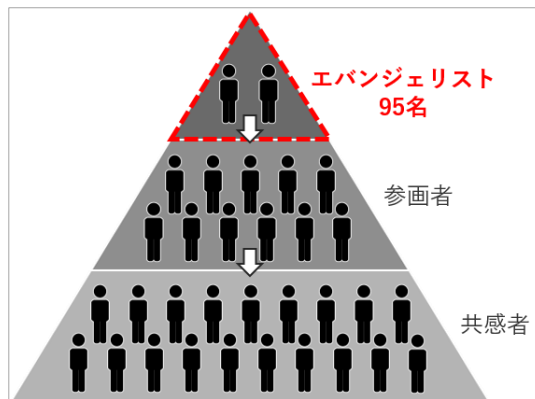
2019年4月以降、人材開発部を中心に行ってきたWell-being普及活動は、特に人と向き合い続ける人材ビジネス事業を展開する当社グループとして、

- ①Well-beingの知識（人や組織、社会に対する重要知識）
- ②コーチングのスキル（個人の変容をサポートするスキル）
- ③ダイアログのスキル（集団の変容をサポートするスキル）

の3点を重点的に取り組み、「職場の幸せ力」の更なる向上に努めてきました。

この活動の中で、自部門ならではのWell-being活動を人材開発部と協働するメンバーが立ち上がり、グループ内での取り組みが増えると、2024年度には会社のWell-being推進希望者（エバンジェリスト）が95名誕生しました。

今後は、人材開発部の他、エバンジェリストを起点とし、自部門の社員が自身を活かし、働きがいが高くWell-beingに働き続けられることを目的に活動のすそ野を広げてまいります。



Well-beingエバンジェリストのイメージ図

今期からの新たなWell-being活動「ダントツWILLプロジェクト」

本年度の2024年5月から新たな挑戦として、「ダントツWILLプロジェクト」が始動しました。

「ダントツWILLプロジェクト」とは、『**ウィルグループ社員の働く/遊ぶ/学ぶ/暮す※をダントツに高めることで、社員の働きがいをダントツに高める**』ための制度や仕組み、機会などをつくるプロジェクトです。

※働く/遊ぶ/学ぶ/暮す

【W=Work（働く）・I=Interesting（遊ぶ）・L=Leaning（学ぶ）・L=Living（暮らす）】
当社グループのビジョン『「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「暮らす」の事業領域において、期待価値の高いブランディングカンパニーを創出し、各領域においてNo.1の存在になる』から引用。

「自らの意思と行動で“働きがいのある組織”を作る」

2019年11月までは、約10年間にわたり各事業部のトップが「ダントツプロジェクト」として取り組みを行っていましたが、事業規模の拡大と共に事業会社も増え、より適した形を模索するために一度中断しました。社員の働きがい向上を経営幹部も社員も巻き込んで行い、自らの意思と行動で「働きがいのある組織」をつくるという背景から本年度新たに発足しました。「ダントツによく働き、よく遊び、よく学び、よく暮らす。」これがウィルグループ社員のありたい姿だと考えています。

「ウィルグループとして初めて全社員からメンバーを募り、総勢55名のプロジェクト」

現在のウィルグループらしく初めて全社員からメンバーを募るプロジェクトとし、総勢55名で始動しました。当社グループのビジョンから引用した【W=Work（働く）・I=Interesting（遊ぶ）・L=Leaning（学ぶ）・L=Living（暮らす）】がそれぞれのチームとして活動していきます。

ダントツ (W・I・L・L) 方針



ウィルグループ社員に対して
「働く」を通じて働きがいをダントツにする



ウィルグループ社員の「遊ぶ」をダントツに高めることで、
ウィルグループ社員の社会的Well-beingをダントツに高める



- 未知の経験と体験に挑戦する -
他社にない“ダントツに「学ぶ」制度”を2つ以上創る



社員のLiving（暮らし）の水準を
ダントツに引き上げる



各プロジェクトチームの方針

期間は約2年間の2026年3月末までとし、一般社員から役員まで巻き込み、手挙げ制で各事業部からメンバーを集い、まずは力強く活動を推進していこうという想いです。このプロジェクトの経過報告は継続的に発信してまいります。

「ダントツWILLプロジェクト」 総事務局長コメント



株式会社ウィルグループ 人事本部 本部長 仲島 修平

「ダントツWILLプロジェクト」は、社員が自分たちで、自分たちの会社の働きがいを高めていくプロジェクトです。役職に関わらず新たな挑戦をし、成長を実感する。事業部を越え、役員をも巻き込んで共に企画推進していくことで、更に同志が増え、仲間の成長を促し、実施すること自体が参画メンバーのWell-beingにつながり、全社の働きがいを高めると考えます。この活動がWell-beingな個人、社会、世界の起点になれるよう推進してまいります。

公益財団法人 Well-being for Planet Earth 代表理事 石川 善樹氏 コメント



私がウィルグループから学んだことは、以下の各ステップを着実にやり遂げ、そしてやり続けることの重要性です。

- 1) ウェルビーイングを経営の柱に掲げる
- 2) 従業員のウェルビーイング度を定期的に測定する
- 3) 得られたデータに基づき、自社のウェルビーイングの構造を体系的に明らかにする
- 4) ウェルビーイング改善に向け、具体的な社内施策をボトムアップで展開していく

近著：『むかしむかしあるところにウェルビーイングがありました-日本文化から読み解く幸せのカタチ』（KADOKAWA）、『フルライフ』（NewsPicks Publishing）、『考え続ける力』（ちくま新書）など。

PDCAのお手本のように思えるこれら一連のプロセスを、誰も真似できないくらい着実に続けてきているのがウィルグループの特徴です。

このたび、「ダントツWILL プロジェクト」がさらに一段と進化を遂げるということで、ぜひ多くの会社の参考事例となるような、真に従業員から支持されるウェルビーイング施策の展開を期待しています。

※石川善樹氏にはWILL GROUP統合報告書内の「Well-being特別鼎談」にご登場いただいております。
統合報告書WEBページ：https://willgroup.co.jp/integrated_report/2023/materiality/feature.php

今後も当社グループは、Well-beingの普及と当社グループが掲げるミッション『個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ』の実現に向け活動を続け、社員のWell-beingを高めてまいります。

【本リリースに関するお問合せ先】

株式会社 ウィルグループ

広報担当：小山（こやま） <https://willgroup.co.jp/>

〒164-0012 東京都中野区本町一丁目32番2号ハーモニータワー27階
TEL: 03-6859-8883 MAIL: pr@willgroup.co.jp