

# EH経営研究会

Employee Happiness Management

(従業員幸福度)

第1期

募集のご案内

従業員の幸福を実現する経営の勉強会

2020年8月25日(月)スタート

全11回

～リアル3回&オンライン8回



E.Happiness

イーハピネス株式会社

# EH(従業員幸福度)経営のおすすめ

皆様におかれましては、ポスト・コロナ、withコロナの時代を見据え、新たな経営を模索、あるいは新時代のパラダイムをいち早く先取りし、経営活動の再展開に力強く踏み出されていることと拝察いたします。

ポスト・コロナの時代は、人間社会の原点が問われる時代と言えますが、経営の中核にたずさわる方々の哲学が問われる時代でもあると考えます。

全ての社会の仕組みは人びとの幸福のためにあります。企業もまた社会の公器であり、経営における幸福の追求は社会的使命です。

**「全ての企業の使命は社会全体の幸福に貢献すること」**

企業である以上、事業を通じた貢献は、人びとの幸せに資するものでなくてはならないでしょう。

また、企業は人で成り立っているのですから、そこで働く従業員の幸福を支援する責任があると考えます。

企業は従業員をはじめ、従業員の家族、顧客、取引先、地域社会、かかわる全ての人びとの「幸せ」に貢献しなければなりません。

EH(従業員幸福度)は経営の普遍的原理なのです。

## これからは人財の時代

～AIではできない領域・仕事(AIには命・心・情がない)  
人間性を高めて、喜ばれる仕事は人間にだけできる。

人財の時代、働く人のモラル、やる気、一体感が必要。  
それは今までの価値観ではない(給与・待遇・環境等)  
求められ、最も重要になるのは「幸福」の価値観です

## これからはEHの時代 では幸せとは何か？

社員の幸せとは？ 企業の幸せとは？ 経営者の幸せとは？  
幸せを言葉で語り伝え、実現する力が求められています。

EH経営研究会は皆様と共に、社員の幸せと会社の幸せを考え、それを実現することを研究する会です。

# 新型コロナウイルスで、時代と価値観が大きくシフトしました。

## グローバルの限界と終焉。

「グローバル化は、人間を真に幸せにするものではなかった  
遠心力の時代（商圏拡大、店舗増、業容の拡大、サプライチェーン）の終わり。  
→今後は求心力の時代になる。

## コロナウイルスは、今後やって来る未来を早めた。

- ・ユースレスピープル
- ・ベーシックインカム
- 働くことの意味と、幸せを再度考える機会

## 働き方を考える

- ・労働時間や給与、待遇、環境整備が、豊かさであり、幸せなのか？ 真の豊かさとは何か？
- ・コロナで（働けない環境を体験して）“働く幸せ”を実感
- ・人は何のために働くのか？

## リモートで働くことの一般化

～たしかに便利。しかし労働時間の延長化、リモート鬱、  
群れの学び（リアルから生まれる創発）の消失  
「デジタルは便利で効率的だけど、ワクワクしない」

## 「人間性価値中心主義」の時代になる。

人間はこうあるべき存在。そうなりたいと思う。

マインドディスタンス  
心の距離をどう縮めるか

素敵な日常  
リアルなライフスタイル

## 幸福

人間は心で動く  
その背景＝幸福感

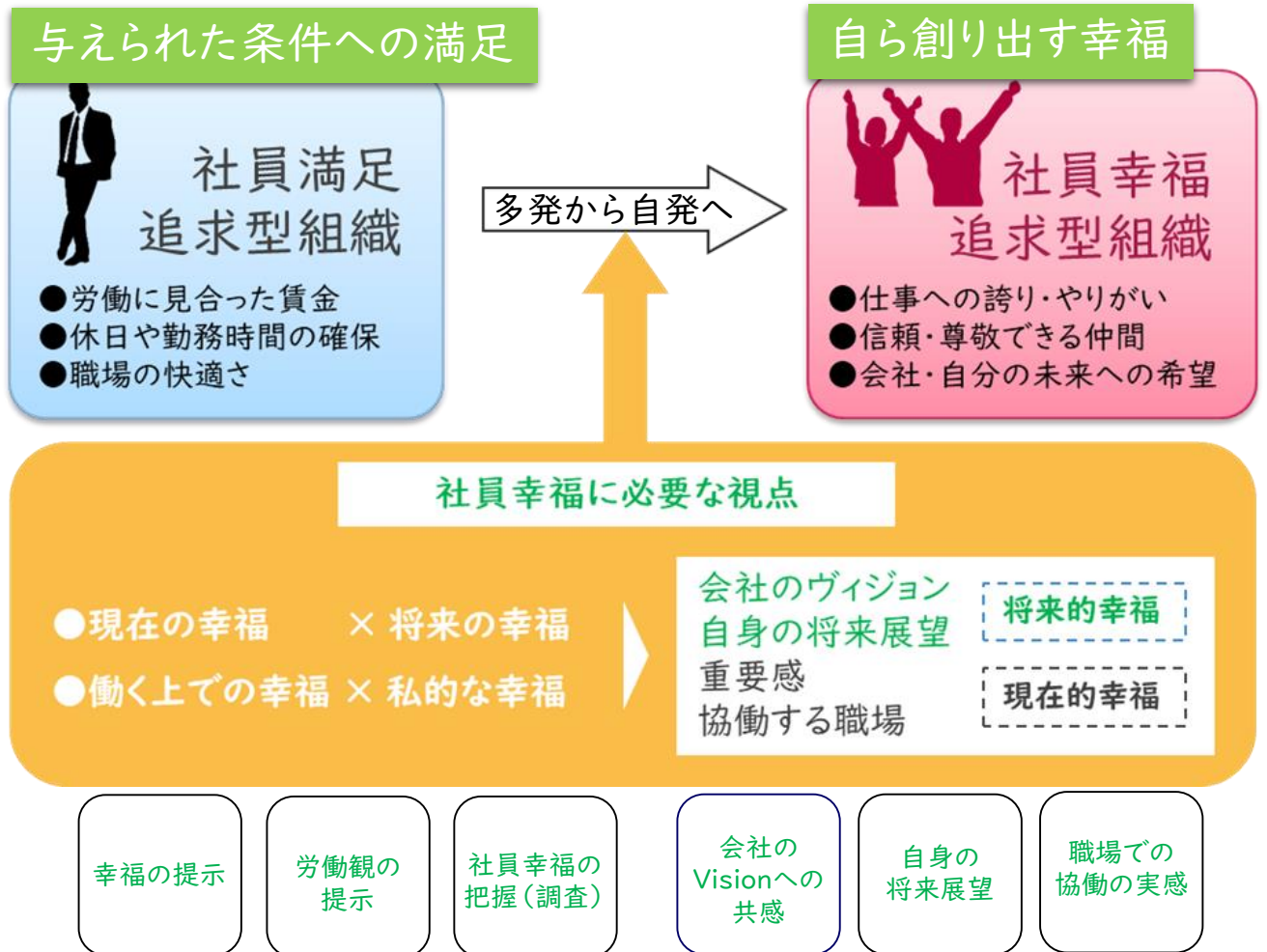
人を思う 思いを馳せる  
思いをカタチにする  
何かしてあげたいと思う

人間の誇りと愛情  
～暮らしと生き方



# ES(社員満足)からEH(社員幸福)へ!

社員満足から、社員幸福へのシフト



今、社員満足ではなく  
社員幸福を目指すべき **3**つの理由

- 社員満足を掲げると、社員は受動的になるが、社員幸福を掲げると社員は主体的になる。
- 満足には際限がなく、社員満足重視の経営には経営者と社員の溝を生むリスクがある。
- 満足 = 幸せではない。画一的な満足度UPではなく、一人ひとりの人生の成功に寄り添う経営が必要。

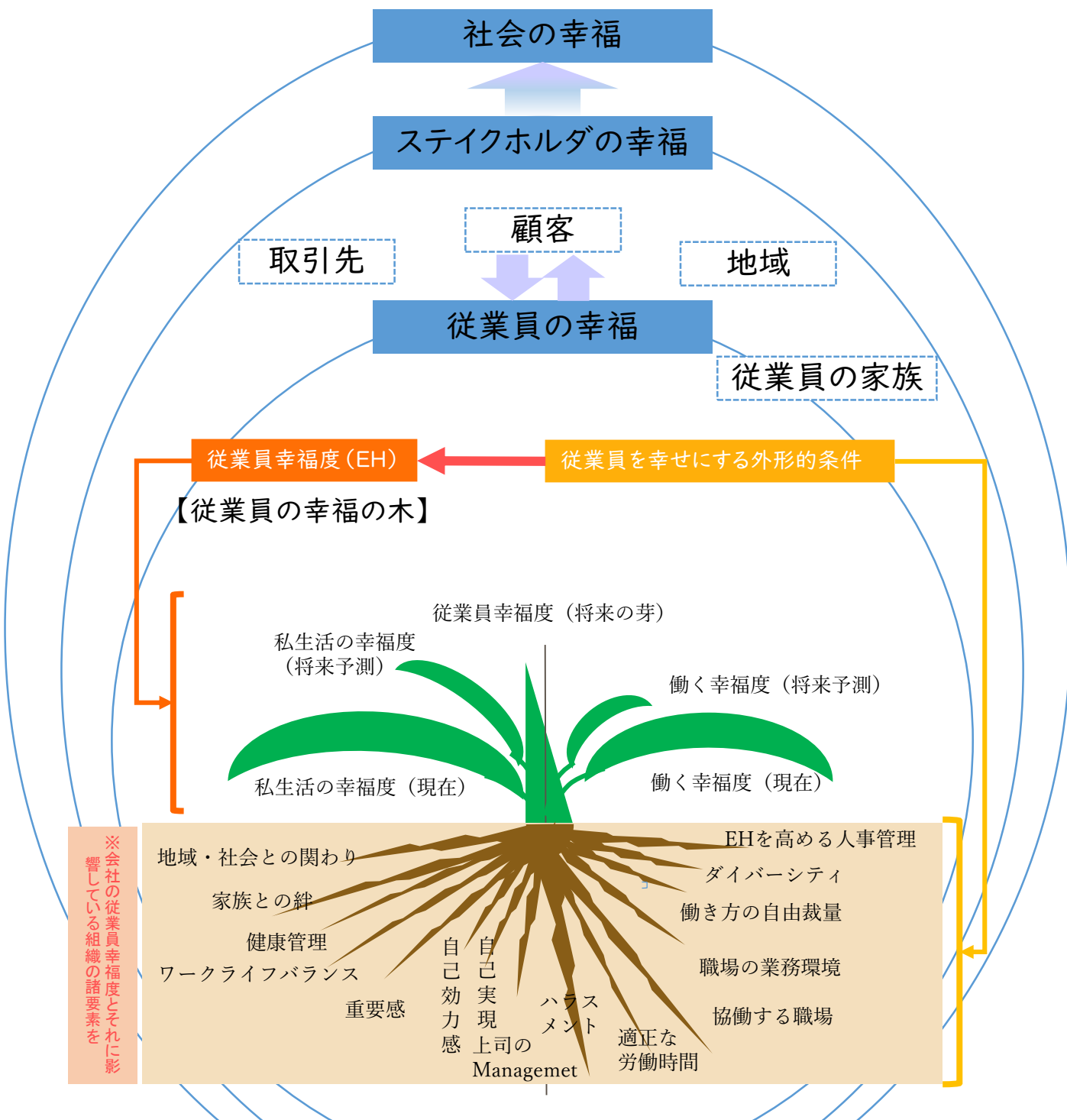
このような方におすすめです!

- 経営者・経営幹部
- 次期経営者・経営幹部候補
- 人事、経営企画ご担当者
- 労働組合役員

# 全ての企業は、幸福のためにある。

EH経営の基本コンセプトと学習の全体像を下記に示します。

- EH経営を一貫する理念は「幸福」です。ビジネス・モデルは社会価値を創出するものであり、その具現化は、従業員の幸福を企業の組織原理とすることによって始まります。
- 幸福な従業員によって、初めて顧客を満足、ひいては幸福にすることができ、関係するステイクホルダ全員の幸福をWin-Winで考えることによって、長期的発展の基礎も盤石となります。



※会社の従業員幸福度とそれに影響している組織の諸要素を

企業は上記の多面的要素をマネジメントして従業員とステイクホルダの幸福、社会全体の幸福に貢献しなければなりません。

# EH経営研究会の講座内容

## EH経営研究会の内容

講義を聴くだけでなく、会員が考え参加する交流型の勉強会です。

以下の項目で構成されます。

(毎回のテーマに応じて、それぞれの時間配分は変わります)

自社でEH(従業員幸福)に取り組むことができるように実践的に進めていきます。

1. 講義 EHに関する講義を行います。 その日のテーマ内容について講義をします。質問にも対応します	2. 情報交換 EHに関わる各社の取組みとその状況&成果を話を発表していただきます。お互いの事例の情報交換や相談を行います。
3. EHワークショップ 自社の分析や診断、EHに関わるワークショップ。 計画策定を行います。自社で使用できるものを作成します。	4. ディスカッション ワークショップで作成した内容のプレゼンやそれに対する質疑 応答・ディスカッションを行います。

特典!

### EH調査の実施

各社のEH(従業員幸福度)調査を行い、その結果をベースとした内容です。

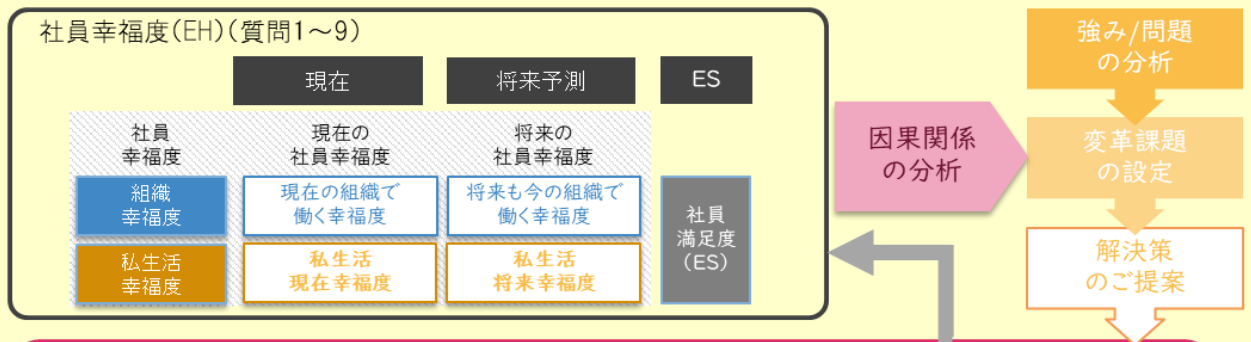
研究会に参加する企業のEH調査を行います。

1部署、30人までのEH調査をさせていただきます。(通常は費用がかかりますが、無料です)

64問の質問をWebで各社で答えていただきます。

その結果を、研究会で活用し、講義・ワークショップで分析・対応していきます。

#### 【社員幸福度(EH)調査の構成】



#### 社員幸福度(EH)に影響を与える要素(17カテゴリー、64問)



# 「EH(従業員幸福度)経営研究会」カリキュラム①

回数(全11回) リアルorオンライン	テーマと内容
第1回 リアル集合研修  8月25日(火) 13:00~17:00	<b>オリエンテーション「従業員幸福度(EH)とは何か」</b> (講義) EH経営とは~百年企業はEH経営から。幸福とは何か、幸福論の歴史。 「従業員幸福度(EH)」とは何か、ESとEHの違い EH経営が目指すもの、社会価値と従業員の幸福 <b>「従業員幸福度・EH調査™」アンケート</b> 方法:webアンケート調査 所用時間:約20分 対象:ご参加者本人の個人アンケート&自社従業員30名まで実施 *懇親会:18:00~20:00※希望者のみ、費用別途実費
第2回 オンライン研修  9月15日(火) 15:00~17:00	<b>自己の働く幸福度、自社の従業員幸福度の診断</b> (講義) EHに関連する諸要素 「従業員幸福度・EH調査™」個人・自社データフィードバック  (ワークショップ) 自己、自社のEH、EHに関わる要素の診断 自己、自社のEH、EHに関わる要素の強み/推進力 自己、自社のEH、EHに関わる要素の弱み/ボトルネック
第3回 オンライン研修  10月13日(火) 15:00~17:00	<b>事例研究「EHの高い会社と低い会社」</b> (講義)EHの高い会社の事例、EHの低い会社の事例 (ワークショップ) EH向上の経営上の成果/低下の問題 EHのKSF(鍵となる成功要因)
第4回 オンライン研修  11月10日(火) 15:00~17:00	<b>EHと関連の深いマネジメントの重要テーマ</b> (講義と質疑応答) テレワークのEHリスクとEHを高めるワークスタイル変革 ワーク・エンゲージメントとEH ダイバーシティの実現とEH 最新の脳科学と幸福脳のつくり方 (ワークショップ) 自社のEH向上のためのクリティカルな問題点
第5回 リアル集合研修  12月8日(火) 13:00~17:00	<b>EH向上の変革課題と解決策①</b> <b>組織の上位概念と政策・制度</b> (講義と質疑応答) EHに重大な影響を及ぼす組織の諸要素 経営理念、ビジョン、クレド等に盛り込むべきEHとEH促進要素 EHを高める基本政策として重要なこと EHを促進する人事管理、人財マネジメント、福利厚生等制度 EH向上の為の組織変革の進め方 (ワークショップ) 自社のEH向上のための個人の変革課題 *懇親会:18:00~20:00※希望者のみ、費用別途実費

# 「EH(従業員幸福度)経営研究会」カリキュラム②

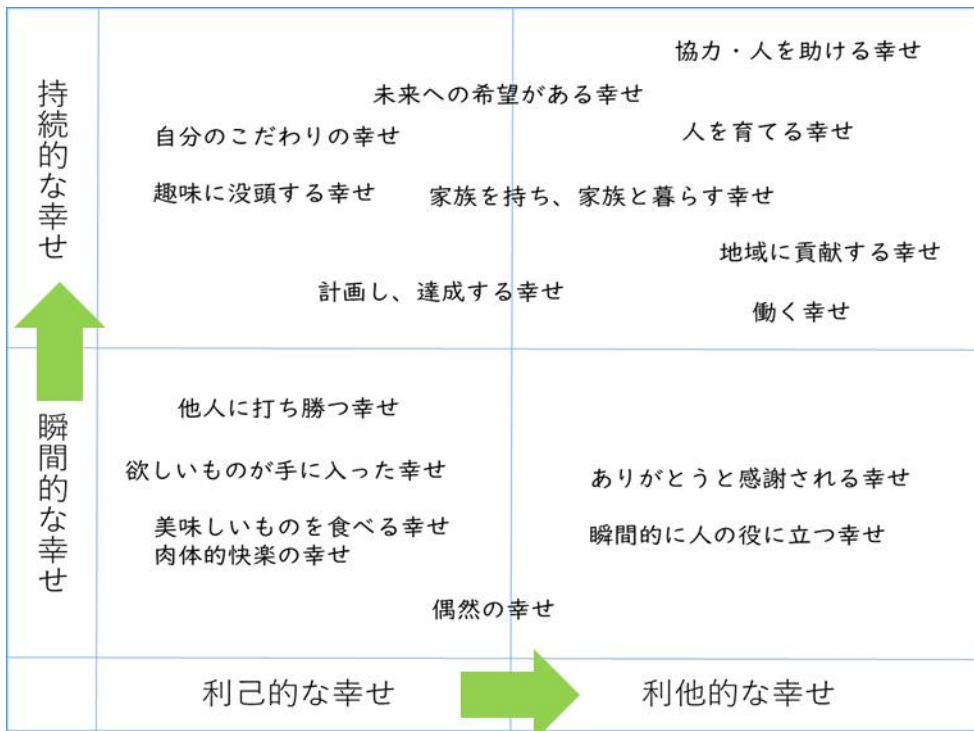
回数(全11回) リアルorオンライン	テーマと内容
第6回 オンライン研修  1月19日(火) 15:00~17:00	<b>EH向上の変革課題と解決策②</b> <b>チームづくりと管理者のマネジメント</b> (講義と質疑応答) EHに重大な影響を及ぼすチームマネジメントの諸要素 EHを阻害するマネジメントのパラダイム EHを促進する新しいマネジメントのかたち EH向上のチームマネジメント解決策 (ワークショップ) 自社のEH向上のためのチームマネジメントの変革課題
第7回 オンライン研修  2月9日(火) 15:00~17:00	<b>EH向上の変革課題と解決策③</b> <b>従業員個人への支援</b> (講義と質疑応答) EHに重大な影響を及ぼす個人の諸要素 EHのセルフマネジメントで重要なこと 従業員のEH向上を支援する施策 (ワークショップ) 自社のEH向上のための個人の変革課題
第8回 オンライン研修  3月9日(火) 15:00~17:00	<b>自社のEHの課題総合分析と解決の基本戦略案</b> (講義と質疑応答) EH向上の変格課題総合分析と組織変革のボトルネック診断 EH向上の変革課題解決の基本戦略 (ワークショップ) EH向上の変格課題の因果関係マッピング
第9回 オンライン研修  4月13日(火) 15:00~17:00	<b>EH向上の為の変革ステップと自社のEH向上計画の進め方</b> (講義と質疑応答) EH向上の組織変革のマネジメントの進め方 EH向上の組織変革の基本ステップ (ワークショップ) 組織変革のマスタープラン (次回への課題) 自社(またはEHを向上させたい関与先)のEH向上計画
第10回 オンライン研修  5月11日(火) 15:00~17:00	<b>自社のEH向上・変革計画作成</b> (ワークショップ) 自社(またはEHを向上させたい関与先)のEH向上計画の発表・共有 質疑応答→意見交換→アドバイス  計画作成後、自社でそれを実施していただきます。→EH経営トライアル



# 「EH(従業員幸福度)経営研究会」カリキュラム③

回数(全11回) リアルorオンライン	テーマと内容
【EH経営トライアル】	各社で計画を実施 自社、自組織でのEH経営実践トライアル
第11回 リアル集合研修  7月13日(火) 13:00~17:00	<b>振り返りとEH向上アクションプラン</b> (発表、質疑応答、アドバイス) テストラン結果の振り返り 質疑応答、アドバイス EH促進の為の補足関連講義 今後のEH向上アクションプラン 全体の振り返り *終了記念パーティー:18:00~20:00※費用別途実費

多様な幸せの価値観が存在します。



大切なことは、自分だけではなく、人を喜ばせることの幸せ

つまり「利他的な幸せ」に気づくこと

今だけでなく、長く続き、未来に向けての幸せ

つまり、「持続的な幸せ」が大切だと実感すること

~他者を幸せにする感情「この人を幸せにしよう。」~

# EH（従業員幸福度）経営で実現すること

研究会の  
“テーマ”

研究会で学び  
各参加企業で  
実現すること

**従業員の幸福を実現する**  
幸せな従業員と会社をつくる  
そのために、EHに取り組む

- ① 幸せな会社をつくる
- ② 組織を一体化する
- ③ 働く社員のモラルを上げる
- ④ 優秀な人財を採用する
- ⑤ 社員の定着率を上げる
- ⑥ 自発する社員をつくる

① 挑戦する  
やってみる

② 役立つ  
感謝される

③ 前向き  
プラス発想

④ 自己肯定  
自分らしさ

## 従業員幸福度（EH）が高い会社の**特長**

- ① 未来展望  
現在より「従業員幸福度の未来展望」  
が高くなっている。
- ② 経営理念とヴィジョン  
EH重視のヴィジョン、経営理念がある。  
それを実現するための機会や場がある。
- ③ 自己実現  
自己実現を大切に作る社風と体制。  
それぞれが自己実現に向かう取り組み。

高EHクラスターと低EHクラスターで  
マネジメントの質に乖離が大きい要素

カテゴリ名	平均値の差
C1.EHを重視するビジョン、経営理念、政策	2.30
C11.自己実現	2.07
C4.働き方の自由裁量	1.90
C2.EHを促進する人事管理	1.89
C12.重要感	1.88
C7.上司のマネジメント	1.86
C8.協働する職場	1.80
C5.ワークライフバランス	1.79
C3.ダイバーシティ	1.76
C9.職場の業務環境	1.75
C14.ストレス反応	1.62
C13.自己効力感	1.60
C18.知人、友人、地域との関わり	1.30
C17.家族との絆	1.27
C15.健康管理	1.23
C10.ハラスメント	0.94

## 従業員幸福度（EH）が高い会社の**結果**

- ① 利益率が高い  
EHの高い会社は利益率が高い。
- ② 業績が好調・成長する  
業績はプラス、成長傾向にある。
- ③ 結果として、良い人財が残る  
リストラを行っていない。  
離職率が低い。

**業績・人財面で好循環！**

F11. 営業利益率 と ケースのクラスタ数 のクロス表

			ケースのクラスタ数			合計
			高EH	中EH	低EH	
F11. 営業利益率	10%以上	度数	95	145	29	269
		ケースのクラスタ数の%	23.5%	12.3%	7.0%	13.5%
	5~10%未満	度数	43	112	22	177
		ケースのクラスタ数の%	10.6%	9.5%	5.3%	8.9%
	0~5%未満	度数	28	62	31	121
		ケースのクラスタ数の%	6.9%	5.2%	7.5%	6.1%
赤字基調	度数	6	28	23	57	
	ケースのクラスタ数の%	1.5%	2.4%	5.6%	2.9%	
合計	度数	405	1182	413	2000	
	F11. 営業利益率の%	20.3%	59.1%	20.7%	100.0%	
	ケースのクラスタ数の%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

# 講師紹介

## 従業員幸福度の第一人者

1957年生まれ。長崎県出身。  
熊本大学文学部哲学科芸術学コース卒業。  
株式会社ビジネスコンサルタント入社。  
営業部門、営業責任者を経てコンサルタント、  
執行役員、調査診断・開発カンパニー・プレジデントを歴任。  
同社で調査・診断の責任者として、国内外の数多くの企業、官公庁、  
労働組合、その他非営利組織の組織診断、ES調査、CS調査、社会調査、  
市場調査を手がける。  
同社退職後、株式会社イマージョン設立に参画、専務取締役。  
2019年5月退任。

2019年10月、イーハピネス株式会社を設立、代表取締役 EH研究所 所長。  
2013年、業界に先駆けて、従業員幸福度(EH)調査を開発。多くの企業、労組等で実施。  
イーハピネス設立を期に、従業員幸福度(EH)調査を一新、新たに全国調査を実施。  
今回のセミナーを契機として、本格的に全国の企業、労組等のお客様へ展開すべく活動中。



イーハピネス株式会社  
代表取締役  
EH調査研究所 所長  
松島 紀三男氏

## 脳の活性化で幸福に導く

1959年 千葉県銚子出身。  
1984年、大学卒業後、株式会社ビジネスコンサルタント入社。  
企画営業、営業所長、関東ブロック長。トップセールスを2回達成、福岡営業所連続18か月連続  
目標達成により社長賞受賞。  
1994年、企画営業職を経て、コンサルタント部門へ移籍しマネジャーコンサルタントに。  
2005年独立、Learning and Performance コンサルティング(有) 代表取締役社長に就任。  
変革マネジメントを軸に、戦略を実行する組織と人づくりに貢献。また、専門商社の取締役、  
グループ会社の社外取締役として戦略開発と組織づくりの実務を担い、大規模変革の実現に成  
功している。

2012年に脳科学とエレクトロニクス技術を融合したニューロフィードバックに出会い、個人のパフォー  
マンスと学習の向上に本格的に着手。ビジネスパーソンの脳疲労、行動変容、潜在能力の発  
揮に圧倒的な成果を出すニューロコーチング®メソッドを開発し、コーチング業界に新たな価値を  
提供している。

2019年10月、松島氏とイーハピネス(株)会社を設立、取締役就任。  
マネジメントの典型の転換期に大きな変革を乗り越えるため、従業員の幸福感を軸に置いたEH経  
営を提唱し、周囲への影響力を発揮する中核人材のリーダーシップ脳の育成を行っている。



Learning and  
Performance Consulting Inc  
代表取締役  
加藤 和宏氏

## 理想の未来のデザインとビジョンづくり

食品業界や観光業、サービス業をはじめとし、様々な業種・テーマのコンサルティングを行い、  
企業の業績向上に取り組んでいる。特に食品メーカーの支援と新ブランド開発を得意とし、  
新業態開発に携わり、数多くの成功を収めている。

各地のヴィレッジの開発に取組み、企業の世界観を発信し、顧客づくりを行う「憧れの拠点」  
づくりに取組み、数々の実績がある。  
まちおこしのブランディングや“農”をテーマとした六次産業化に関わる仕事にも取り組んでいる。

また、一体化にむけてのコンサルティングも多く、企業理念の構築と浸透、企業のグランドデザイン  
づくり、共有するためのビジョンづくりに取り組んでいる。今まで、社員満足度をあげるためのコンサル  
ティングに取り組んできた。

現在、社員幸福を実現するというテーマを掲げて、EHのコンサルティングに取り組んでいる。



株式会社S・Yワークス  
常務取締役  
葛西 孝太郎

# EH(従業員幸福度)経営研究会 開催概要

1年(11回)でEHに基づく経営の原点をつくり、変革へ踏み出す!

- 募集定員 :8名  
最小、開催人数 :3名様
- 開催時期 :2020年8月~2021年7月
- 開催場所 :学士会館  
住所:東京都千代田区神田錦町3-28  
(第1回、第5回、第11回の会場。これ以外はオンライン研修となります。受講に必要なID・パスワードは別途メールにてお送りいたします。)
- 御参加料金 :お一人様 ¥220,000-(うち消費税¥20,000-)  
■上記費用に「従業員幸福度調査(30人分)」が含まれています。
- お申し込み方法 :インターネット または Fax  
※別紙のFAX送信用のお申し込み用紙をご利用下さい。

## ■お振込先■

みずほ銀行 仙台支店(店番号:723) 普4326931

口座名義:株式会社S・Yワークス (カブシキガイシャ エスワイワークス)

※なお、お振込み手数料はお客様負担となります。

※最小、開催人数に達しない際、中止とさせて頂く場合がございます。

セミナー申込み後のキャンセルのお申し出がある場合、8月15日以降のご連絡は、ご参加費用の50%、8月22日以降及び欠席は参加費用の100%をキャンセル料として申し受けますのでご了承下さい。

中途退会は出来かねます。ご了承下さい。

- 特典 :書籍『従業員幸福度の研究』プレゼント  
「従業員幸福度・EH調査™」実施2割引(無料分以外の、全社分の時)

株式会社S・Yワークス、イーハピネス株式会社 共催



株式会社 S・Yワークス 担当: 葛西、高橋

〒980-0811 仙台市青葉区一番町一丁目2-25 仙台NSビル8F HPアドレス / <http://www.syw.jp/>

TEL : 022-722-2007 / FAX : 022-722-1770