

# 職員幸福度の向上に向けて

当局では、組織強化に向けた組織理念（Vision・Mission・Value）を整理、  
**「未来につなぐ、活力ある九州の実現」**に向けて取り組んでいきます。

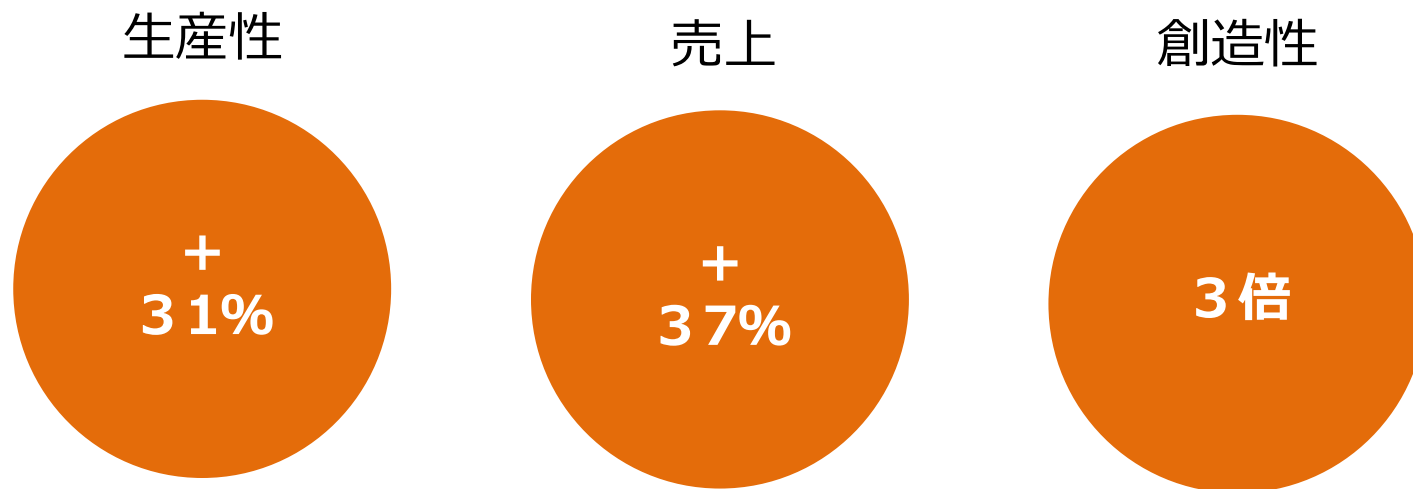
地域で「信頼される組織」「頼りになる組織」を目指す取組の一環で、  
『職員幸福度の向上』に向けた活動を始めます。

「しあわせ係」を中心とした局内有志からの提案により  
**Well-Being推進本部**を発足させました。

2022年4月12日  
九州経済産業局

# 1. 活動の背景①

- 幸福度の高い社員はそうでない社員に比べて、生産性は31%、売上は37%、創造性は3倍 高い
- すなわち、成果が出るから幸福度が高いのではなく、幸福度が高いから成果が出る

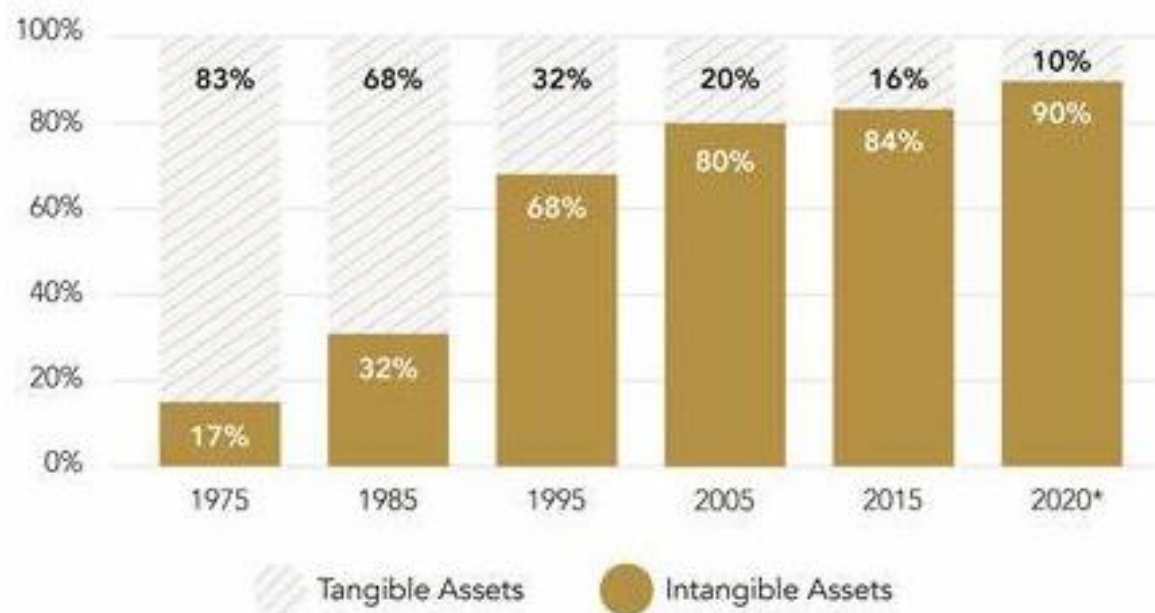


(出典) The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? (Lyubomirsky, King, Diener, 2005年)

# 1. 活動の背景②

- 世界的な競争力の源泉は、物的資産から無形資産（人的資産等）へ移行

米国S&P500 の市場価値に占める無形資産の割合



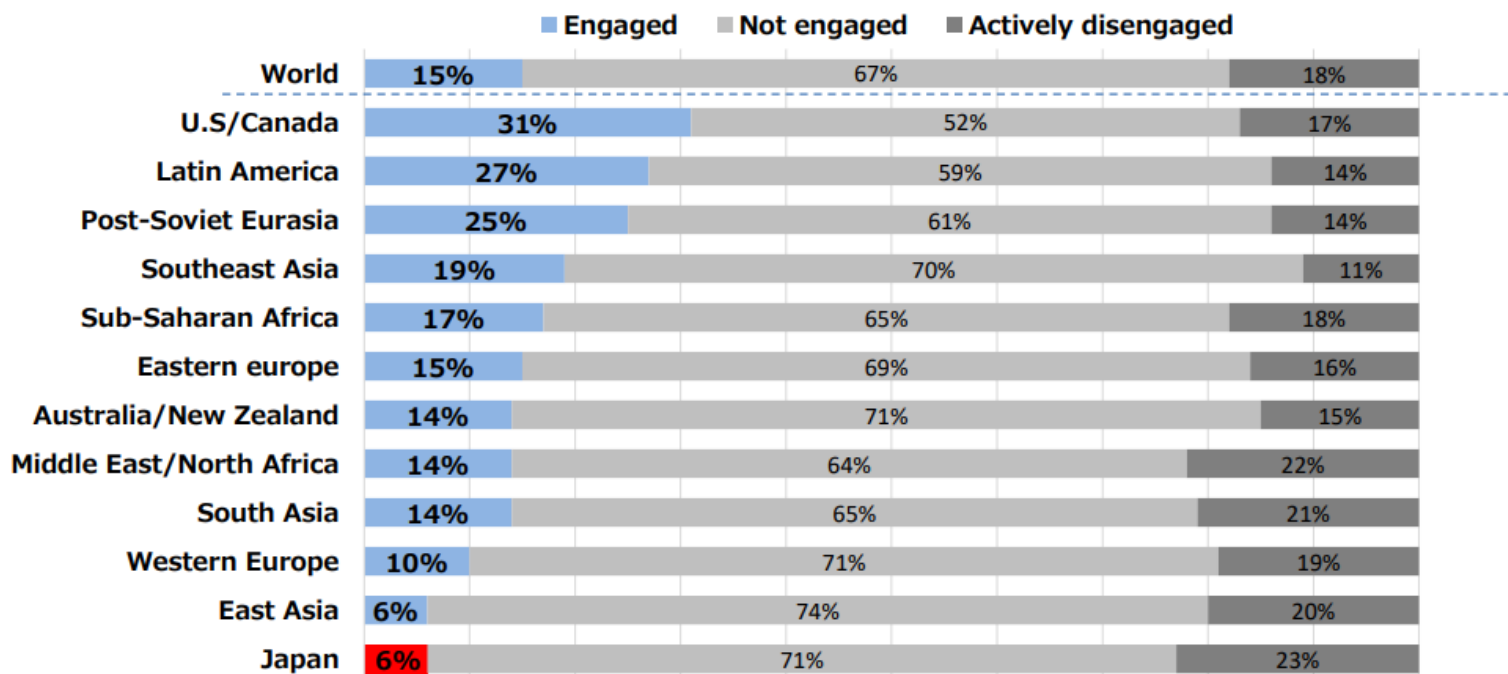
(出典) Ocean Tomo, LLC

(参考資料) 伊藤レポート2.0 持続的成長に向けた長期投資 (ESG・無形資産投資) 研究会報告書 (経済産業省、2017年)

# 1. 活動の背景③

- 一方、日本の「熱意あふれる社員」の割合は世界で最下位レベル

従業員エンゲージメントの国際比較



(出典) GALLUP 「State of Global Workplace」 (2017年)

## 2. 活動のすすめ方イメージ①

### ① 活動の趣旨やイメージの共有

- ・まずは 組織パフォーマンスを向上させる上での“職員幸福度の重要性”や“活動イメージ”などについて局内で共有する。

### ② 局内の仕組みづくり

- ・具体的な活動の企画と運営を持続的・発展的に展開できるような局内の仕組みづくりを行う。

### ③ スモールスタートから“流れ”につなげる

- ・まず皆が“できること”“やりたいこと”から、スモールスタートで活動を企画・運営。
- ・できるだけ多くの職員が活動に参加し、永続的な活動の“流れ”につなげる。

Growth Forever

## 2. 活動のすすめ方イメージ②

【方針】

【やること（例）】

①活動の趣旨や  
イメージの共有

- ・ 外部講師による定期セミナー

②局内仕組み  
づくり

- ・ 部毎に「CHO」(※1) 配置
- ・ 局内に「しあわせ係」(※2) 配置
- ・ 上記によるWell-being推進本部体制を構築

(※1) 「CHO」: Chief Happiness Officer。従業員の幸福をマネジメントする専門職  
(※2) 「しあわせ係」: 職員幸福度の向上に向けた活動を企画・運営するスタッフ

③スモールスタート  
から“流れ”に

- ・ CHOやしあわせ係のアイデアを引き出す  
「ワークショップ」を開催
- ・ 各部のCHOとしあわせ係で“できること”や  
“やりたいこと”を部毎に企画・運営
- ・ 部間で情報を交換する「(仮称)シェア会」を開催
- ・ 省内「チーム・アップチャレンジ表彰」(※3)へ応募
- ・ 職員幸福度関連データの計測・公表

(※3) 「チーム・アップチャレンジ表彰」: 本省が全省的に行う、働き方改革などの優れた取組を表彰する制度

### 3. 当局組織体制 と Well-being活動体制案 (★がCHOポジション)

