

山口県乳幼児の育ちと学び支援センター
オンラインセミナー

ウェルビーイングの観点を取り入れた 幼児教育・保育について

～明日から行くのが楽しみになる職場作り～

EVOL株式会社
代表取締役CEO 前野マドカ

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！

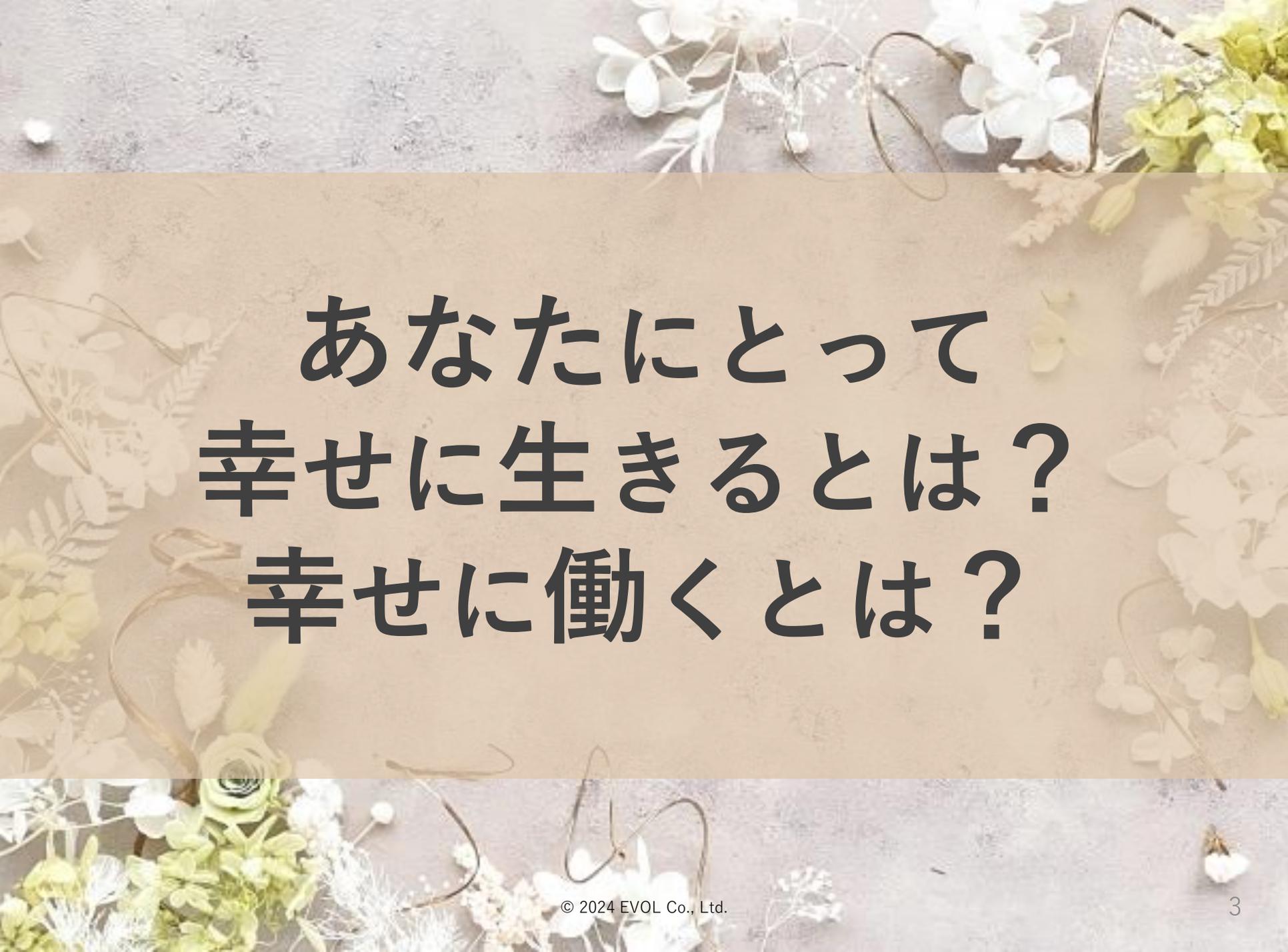
慶應義塾大学システムデザイン・マネジメント研究所研究員／EVOL株式会社代表取締役CEO／一般社団法人ウェルビーイングデザイン理事／IPPA(国際ポジティブ心理学協会) 会員

ウェルビーイング（幸福学）の実践

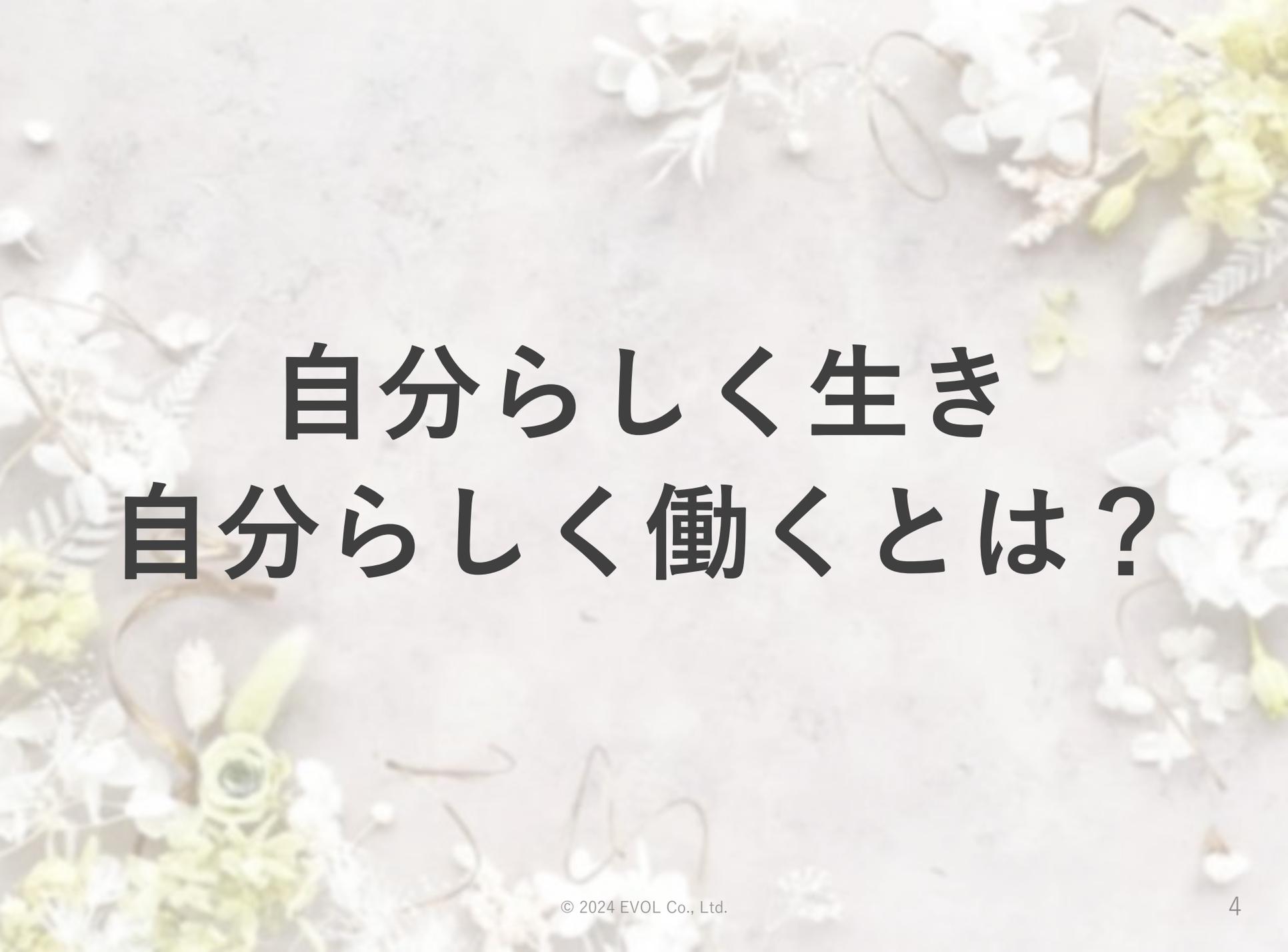
幸せを広めるワークショップ、幸せな経営コンサルティング、研修活動及びフレームワーク研究・事業展開を行なっている。

夫は慶應義塾大学教授、前野隆司。
（『幸せのメカニズム－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。



あなたにとって
幸せに生きるとは？
幸せに働くとは？



自分らしく生き 自分らしく働くとは？

CONTENTS

1. ウェルビーイングの基礎
2. 企業でのウェルビーイングなリーダーシップの事例
3. 幸せなコミュニケーションと幸せなマネジメント

自己紹介

1

お名前

2

GOOD & NEW
24時間以内にあった
プチハッピー

まずは、ウォーミングアップ♪

GOOD & NEW

24時間以内にあったプチハッピー

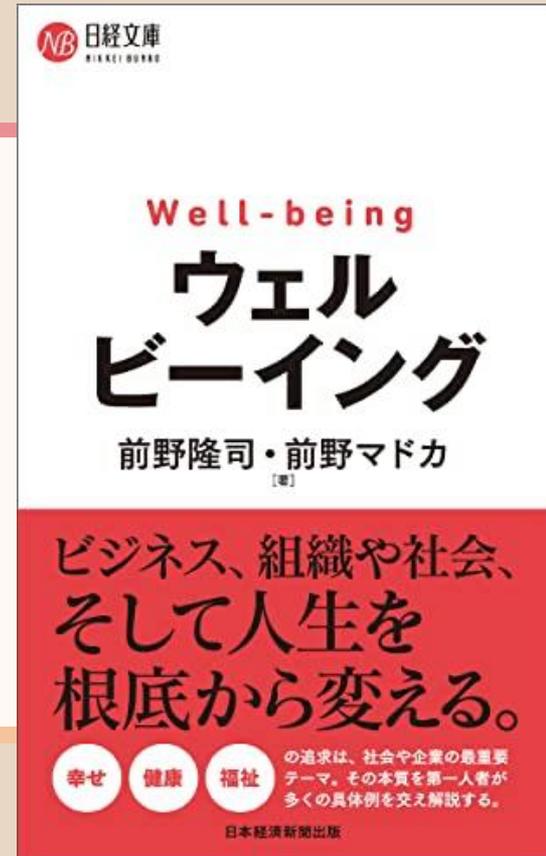


GOOD & NEWの効果

1. ポジティブなことを探す癖がつく
2. 他のメンバーの人となりが分かる
3. チームが仲良くなる
4. 短く話すのがうまくなる
5. 新しいことに取り組むようになる

1

ウェルビーイング の基礎



第4期教育振興基本計画のコンセプト

(令和5年6月16日閣議決定)

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

こども大綱

こども家庭庁

(令和5年12月22日閣議決定)

こども大綱が目指す「こどもまんなか社会」

~全てのこども・若者が
身体的・精神的・社会的に幸福な生活を送ることができる社会~

全てのこども・若者が、日本国憲法、こども基本法及びこどもの権利条約*の精神にのっとり、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人としてひとしく健やかに成長することができ、心身の状況、置かれている環境等にかかわらず、ひとしくその権利の擁護が図られ、身体的・精神的・社会的に将来にわたって**幸せな状態(ウェルビーイング)**で生活を送ることができる社会。

幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン (はじめの100か月の育ちビジョン) 概要

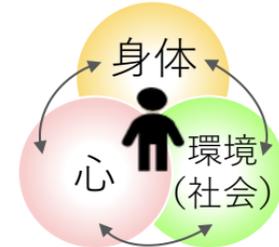
令和5年12月22日 閣議決定

はじめの100か月の育ちビジョンを策定し全ての人と共有する意義

幼児期までこそ、生涯にわたるウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に幸せな状態）の向上にとって最重要

- ✓ 誰一人取り残さないひとしい育ちの保障に向けては課題あり
※児童虐待による死亡事例の約半数が0～2歳/就園していないこどもは、家庭環境により、他のこどもや大人、社会や自然等に触れる機会が左右される
- ✓ 誕生・就園・就学の前後や、家庭・園・関係機関・地域等の環境間に切れ目が多い
⇒ 社会全体の認識共有×関連施策の強力な推進のための羅針盤が必要

全てのこどもの生涯にわたる
身体的・精神的・社会的（バイオサイコソーシャル）
な観点での包括的な幸福



⇒ 全ての人のウェルビーイング向上にもつながる

目的 全てのこどもの誕生前から幼児期までの
「はじめの100か月」から生涯にわたるウェルビーイングの向上

こども基本法の理念にのっとり整理した5つのビジョン

1 こどもの権利と尊厳を守る

- ⇒ こども基本法にのっとり育ちの質を保障
- ✓ 乳幼児は生まれながらにして権利の主体
 - ✓ 生命や生活を保障すること
 - ✓ 乳幼児の思いや願いの尊重

2 「安心と挑戦の循環」を通してこどものウェルビーイングを高める

⇒ 乳幼児の育ちには「アタッチメント（愛着）」の形成と豊かな「遊びと体験」が不可欠



「アタッチメント（愛着）」＜安心＞
不安な時などに身近なおとなが寄り添うことや、安心感をもたらす経験の繰り返しにより、安心の土台を獲得

豊かな「遊びと体験」＜挑戦＞
多様なこどもやおとな、モノ・自然・絵本・場所など身近なものとの出会い・関わりにより、興味・関心に合わせた「遊びと体験」を保障することで、挑戦を応援

3 「こどもの誕生前」から切れ目なく育ちを支える

- ⇒ 育ちに必要環境を切れ目なく構築し、次代を支える循環を創出
- ✓ 誕生の準備期から支える
 - ✓ 幼児期と学童期以降の接続
 - ✓ 学童期から乳幼児と関わる機会

4 保護者・養育者のウェルビーイングと成長の支援・応援をする

- ⇒ こどもに最も近い存在をきめ細かに支援
- ✓ 支援・応援を受けることを当たり前
 - ✓ 全ての保護者・養育者とつながること
 - ✓ 性別にかかわらず保護者・養育者が共育ち

5 こどもの育ちを支える環境や社会の厚みを増す

- ⇒ 社会の情勢変化を踏まえ、こどもの育ちを支える工夫が必要
- ✓ 「こどもまんなかチャート」の視点（様々な立場の人がこどもの育ちを応援）
 - ✓ こどもも含め環境や社会をつくる
 - ✓ 地域における専門職連携やコーディネーターの役割も重要



【「はじめの100か月」とは】

本ビジョンを全ての人と共有するためのキーワードとして、母親の妊娠期から幼保小接続の重要な時期（いわゆる5歳児～小1）までがおおむね94～106か月であり、これらの重要な時期に着目

はじめの100か月の育ちビジョンに基づく施策の推進

- ✓ こども大綱の下に策定する「こどもまんなか実行計画」の施策へ反映
- ✓ 全ての人の具体的行動を促進するための取組を含め、こども家庭庁が司令塔となり、具体策を一体的・総合的に推進



首相官邸



Prime Minister's Office of Japan

2023年10月24日
首相所信表明演説より

結び（中略）

持続的な賃上げに加えて、人々のやる気、希望、社会の豊かさといったいわゆる「ウェルビーイング」を拡げれば、この令和の時代において再び、日本国民が「明日は今日より良くなる」と信じていることができるようになる。日本国民が「明日は今日より良くなる」と信じられる時代を実現します。

以下省略

パーソル総合研究所 井上亮太郎氏の資料より

(広義の健康)

Well-being

良好な 状態



(狭義の)
健康



幸せ
幸福

happi-
ness

感情としての幸せ



福祉



「幸せ」は「健康」と似ている

健康になるためには？

.....

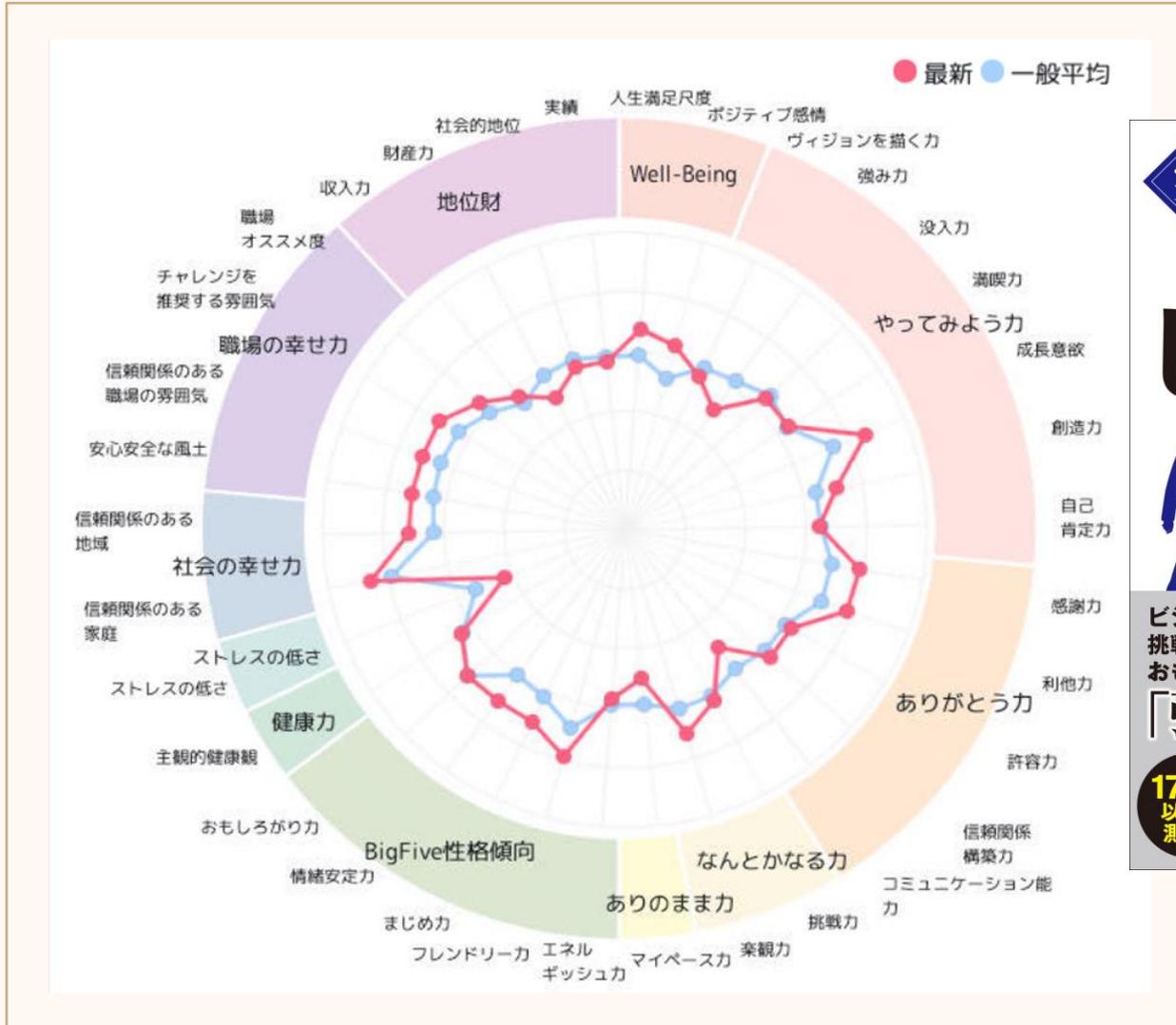
- ① 健康についての知識を得る
- ② 健康診断を受ける
- ③ 健康に気をつける
 - ✓ 食事に気をつける
 - ✓ 運動をする
 - ✓ 睡眠を取る etc

幸せになるためには？

.....

- ① 幸せについての知識を得る
- ② 幸福度診断を受ける
- ③ 幸せに気をつける
 - ✓ 個人として改善する
 - ✓ 職場で改善する etc

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

幸福感とパフォーマンスの関係

創造性
生産性

幸福感の高い社員の
創造性は**3**倍、生産性は**31**%
売上は**37**%高い

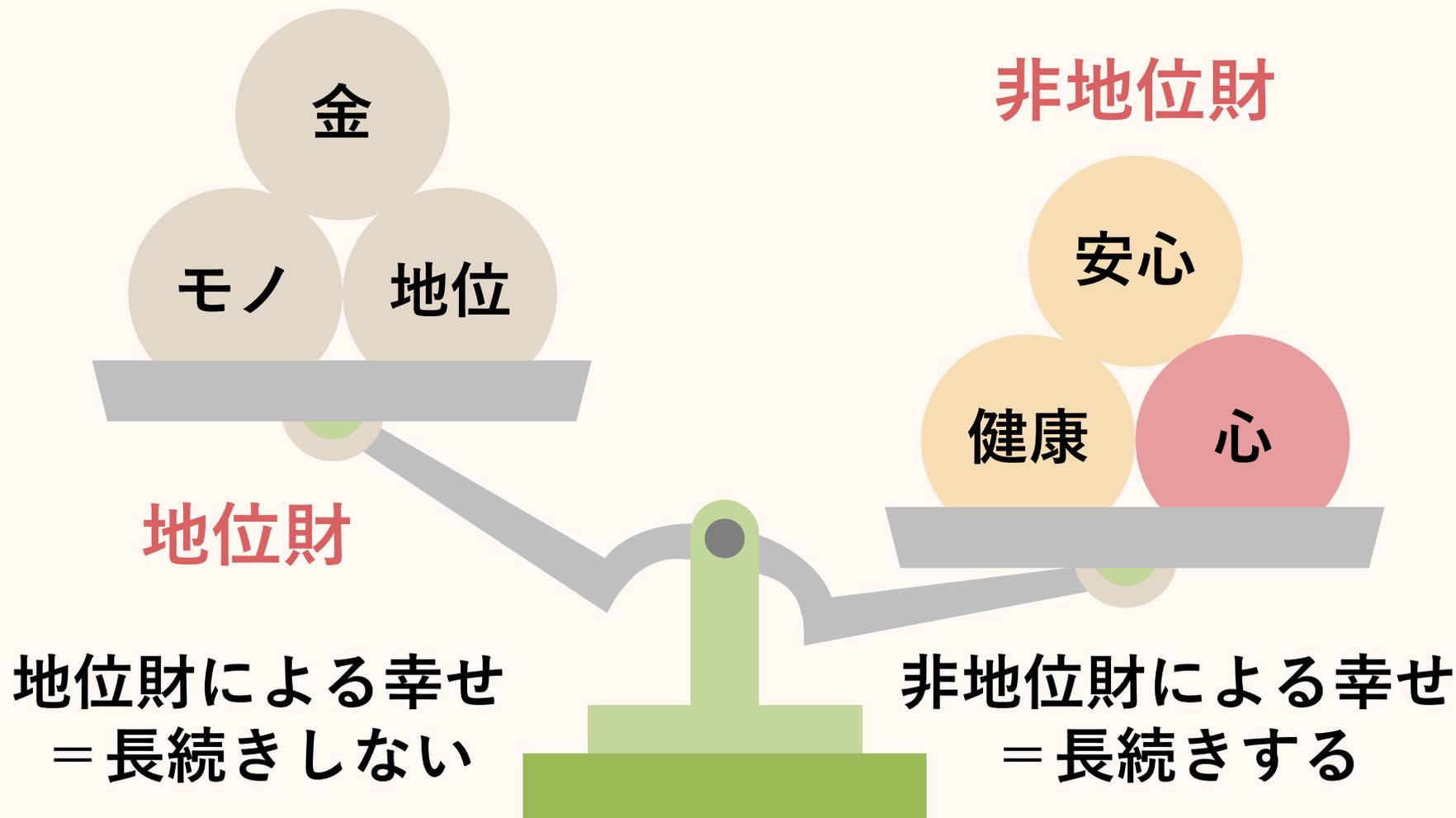
(リュポミルスキー、キング、ディーナー)

欠勤率
離職率

幸福度が高い従業員は
欠勤率が低く [George, 1989]
離職率が低い [Donovan, 2000]

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

長続きしない幸せと長続きする幸せ



と長続きする幸せ

心による幸せ
(psychological well-being) を
分析してみました

非地位財

安心

健康

心

幸せの心的要因に関連するアンケートを1500人の日本人に行い、その結果を因子分析して、「幸せの4つの因子」を導出

非地位財による幸せ
= 長続きする

「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

幸せのメカニズム
実践・幸福学入門
前野隆司



幸せは
コントロールできる！
脳・ロボット学が解き明かす、そのしくみ
脳科学研究所

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

A pair of hands is shown from a top-down perspective, gently cupping a bouquet of small, light pink flowers with yellow centers. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers slightly curled around the stems of the flowers. The background is a soft, out-of-focus white, creating a clean and minimalist aesthetic. The overall mood is one of care and tenderness.

感謝を伝える
感謝を受け取る

やってみよう
自己実現と成長

ありがとう
つながりと感謝

夢や目標を持ち
多様な人とのつながりを大切にし
前向きに自分らしく生きる人が
幸せ

ありのままに
独立と自分らしさ

なんとかなる
前向きと楽観

幸せの4つの因子とは？

自己実現と成長の因子

前向きと楽観の因子

独立と自分らしさの因子

個人の在り方

やってみよう
(第1因子)

夢・目標
強み／成長
自己肯定感

なんとか
なる
(第3因子)

前向き
楽観性
自己受容

ありのままに
(第4因子)

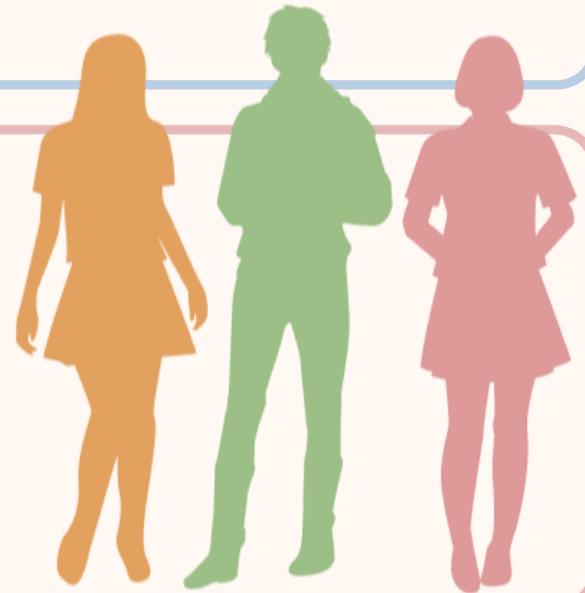
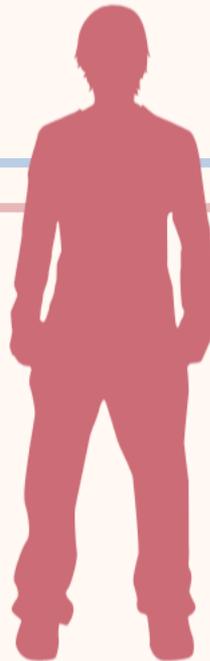
独立
自分らしさ

関係性の質

ありがとう
(第2因子)

つながりと感謝の因子

感謝／利他
許容／承認
信頼／尊敬
自己有用感



講義を聴いての感想

自分ができていること
さらにこうしていききたい
など

シェアタイム

2

企業でのウェルビーイングな リーダーシップの事例

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

前野
マドカ

EVOL株式会社
代表取締役
CEO

ポーラ
幸せ
研究所

及川
美紀

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
教訓に
する
- 6 相手を変えるの
ではなく自分が
変わる
- 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？

2023年9月に出版

幸せなチームが結果を出す

7つのティップス

幸せなチームづくり7か条

対話する・
目をつむらない

ジャッジしない・
正解を求めない

執着しない・
リセットする

任せる・
委ねる・頼る

～メンバーとの向き合い方編～

経験を
教訓にする

相手を変えるのでは
なく自分が変わる

愛のループを
自分から始める

～リーダー自身のあり方編～

幸せなチームが結果を出す

7つのティップスの詳細

大項目	中項目	小項目
メンバーとの向き合い方編	①対話する目をつむらない	1 相手の思っていることや考えをまず聴いている
		2 相手を理解するために、ときにはプライベートや価値観についても会話している
		3 気になる行動があったときは、先延ばしにせず二人で話す時間をつくっている
	②ジャッジしない正解を求めない	4 自分の物差しだけで善し悪しを判断していない
		5 個々の考えの違いを楽しんでいる
		6 過去の前例にとらわれず、新しい意見を尊重している
	③執着しないリセットする	7 ありがとうと言われることを目的にしたり、見返りを求めたりしていない
		8 気持ちを切り替える自分なりのルーティンを持っている
		9 ぶつかったり注意したりしても、翌日にはいつも通り接すようにしている
	④任せる・委ねる・頼る	10 自分が苦手なことは正直に伝えて、進んで相手を頼っている
		11 メンバーそれぞれの個性や良いところを探し、見出している
		12 一度頼んだことは、介入しすぎず信じて任せている
リーダー自身のあり方編	⑤経験を教訓にする	13 うまうまいかなかった体験は、何がいけなかったのか、どうすればよかったのかを考えている
		14 うまうまいった体験は、なぜうまうまいったのか、大事なことは何かを考えている
		15 良い経験も辛い経験も、すべては自分の糧であると捉える
	⑥相手を変えるのではなく自分が変わる	16 相手の立場や状況に立って想像している
		17 相手に合わせて、自分の関わり方を変えている
		18 自分のふるまいや行動で相手や周囲の行動が変わっていくと捉えている
	⑦愛のループを自分から始める	19 今の自分があるのは、これまで支えてくれた人のおかげという意識を持っている
		20 常に感謝の気持ちを持ち、周囲に伝えている
		21 見返りを求めるのではなく、与えることに幸せを見出している

幸福度と成果の両方を実現するポイント

	幸福度 ↑ 高 成果 ↓ 低 オーナー	幸福度 ↑ 高 成果 ↑ 高 オーナー
マインド	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	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
主体性	私が先導する 私が前に立つ	相手が主体 相手に主体性を持たせる
行動	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	いいチームづくりのために 私が自ら動く
内省 改革意識	出来事を省みて次に活かす 発話は拳がらない 相手を変える/組織改革	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
顧客意識	お客さま優先 そのためにメンバーに変わって ほしいと考えている	お客さまにベストを尽くすため メンバーに気持ちよく働いて もらうことを優先

3

幸せなコミュニケーションと 幸せなマネジメント

ウェルビーイングをつくる栄養素

体の栄養



[例] 食事

体にいいものを食べる
好きなものを食べる

心の栄養



[例] 言葉

ありがとう、助かった
優しい声掛け、肯定

ウェルビーイングを育む言葉かけ集

NO	項目	例
1	あいさつする	〇〇さん おはようございます！
2	名前を呼ぶ	〇〇さん いつもありがとう！
3	声をかける	〇〇さん おはよう！ 今日も元気な感じだね。今日はどこで作業しているの？
4	見た目を伝える	〇〇さん ちょっと雰囲気変わった？ 〇〇さん なんかさっぱりした雰囲気だね
5	興味・関心を伝える	〇〇さんって、普段お休みはどんなことをしているの？
6	気づかう	〇〇さん 少し、具合悪そうだけど、大丈夫？
7	お祝いする	〇〇さん お誕生日おめでとう！
8	行動を事実として伝える	〇〇さん 先方に早速メールを送ってくれていたね
9	行動をほめる	〇〇さん 気持ちよく仕事を引き受けてくれてありがとう
10	率先行動を伝える	〇〇さん 誰も手を挙げない中、率先して引き受けてくれてありがとう
11	心強さを伝える	〇〇さんが、抜けもれなくみんなをサポートしてもらえるので心強いです。
12	やる気が湧いたことを伝える	〇〇さんが先陣をきって初めてくれたので、私もがぜんやる気が湧きました。ありがとう！
13	ワクワク感を伝える	〇〇さんと打ち合わせしていたら、妄想が膨らんでワクワクしてきましたよ。
14	相手の行動に感謝する	〇〇さんが丁寧に対応してもらったので、お客様がとっても喜んでいました。本当に感謝です。
15	結果を事実として伝える	〇〇さん目標を120%で達成したんだってね。
16	結果をほめる	〇〇さんのこれまでの積み上げで、お客様にも喜んでいただけるいい結果が出たね。
17	かつて相手がしてくれたことに感謝する	〇〇さんのこれまでの長い取り組みがやっとカタチになったね。これまで本当にありがとう
18	結果をねぎらう	〇〇さんが粘り強くすすめてきたからこそやっと契約につながったね。ありがとう。
19	目標達成を伝える	〇〇さんのおかげで期限内に無事チームの目標達成ができたね。本当にありがとう。
20	手柄を伝える	吉田さんから、〇〇さんが部署を超えて助けてくれたときいたよ。お手柄でしたね。
21	成長の結果を伝える	〇〇さんのプレゼンテーションが、前より格段に伝わったので、結果につながったんだね。
22	功績を伝える	〇〇さんが長い間お客様と良い関係性を作ってくれているのが何よりの功績ですね。

1

自分からの
声かけ
[挨拶・感謝]

2

笑顔
を
忘れずに

3

いつも
ワクワク

4

良い点に
目を向ける

5

伸びしろを
信じる

6

何のため？

ウェルビーイングな学校の校長先生が 心がけていること

1. 周りへの感謝を日々伝える
2. 心の栄養素は言葉だということを知っている
(悪口を言わない)
3. 学校が誰よりも大好きになるように魅力を伝える
4. 先生の強みや得意を日々伝えている (美点凝視)
5. 方向性を出すことが自分の仕事、やり方は職員に委ねる
6. ファシリテーターである
7. 明るく・元気・笑顔にあふれている
8. 率先垂範してから任せる
9. 自分と教頭先生をウェルビーイングにすることに
注力する
10. ごきげんでいる

感情は自分でつくっている



◆アルバート・エリス（心理療法家）による「ABC理論」

アルバート・エリスが創始した論理療法におけるカウンセリング理論。

『人間の不適応な感情・気分・行動』は、客観的な出来事（A:Affairs）から直接引き起こされるのではなく、物事の捉え方や解釈の仕方である認知傾向（信念体系）によって、引き起こされるとする考え方。



この理論に基づけば、何かの出来事に対する自分自身の捉え方を変化させることで、感情やそれがもたらす言動を効果的にコントロールすることができるようになる。

自分らしく生きるために 自分のWell-beingを 考えよう

- * 自分が心地よいと思う状態
- * 自分が自分でいられる状態

自分を知るワーク

自分らしく働くとは？

Question

あなたの特徴的な良さ・個性は何ですか？
それを踏まえて考えてみましょう！

A pair of hands is shown from a top-down perspective, gently cupping a bouquet of pink cherry blossoms. The flowers are in various stages of bloom, with some showing yellow centers. The background is a soft, out-of-focus white, creating a clean and gentle aesthetic.

自分をとことん大切に

自分への感謝

自分を労る

時には甘やかす

**自分らしい働き方を
するためには？**

**明日からの行動宣言
をしましょう！**

おすすめの毎日のアクション



今日一日の
「**美しいもの**」
を探しましょう！

さらに学びたい方へ[書籍]

