

心の資本とHERO

目次

1. 心の資本とは
2. ホープとは
3. セルフエフィカシーとは
4. レジリエンスとは
5. オプティミズムとは
6. まとめ



「心の資本」とは、近年、世界的に注目されている**経営学者フレッド・ルーサンス**の提唱した概念です。

《やる気がすべて》といった根性論が、ある意味で日本企業のこだわりや優れた技術を生み出してきた一方で、メンタル不調の一要因になってきたことは否めません。この数年、**心の持ち方が業務パフォーマンスに影響すること**を、根性論ではなく、客観的なエビデンスから証明するため、科学的検証が求められるようになりました。この考え方を採り入れる企業が急速に増え、さらなる研究が進んでいる状況です。



売上や原価などの経営成績や財務状態などの利害関係者に公表する数値は、客観的で信頼できるものでなくてはなりません。ゆえに、共通の企業会計ルールに基づき、計算がなされています。同じように、**心と業績との関係**も、客観的で信頼に足るデータを示すことが求められています。そのためには、必要なスケール(尺度)と共通のルールが必要です。ここで重要視されているのが「**心の資本**」という尺度です。

心理学者や経営者をはじめ、多方面で企業業績と従業員の心の関係を紐解く研究がなされてきました。

そして、「心の資本」が高い企業は、業績にも好影響をもたらしていることが、わかってきました。

「心の資本」は、次の**4つの要素**から構成されます。

H. ホープ



**S. セルフ
エフィカシー**



R. レジリエンス



O. オプティズム



「心の資本」を構成する**4つ**の概念を「**HERO**」と呼称し、**4つ**をあわせた総合的な測定が有用であるとされています。

そして、特筆すべきは「**測定可能であること、業績向上と関連があること、強化可能であること**」です。



バレーボールやサッカーなど、チームスポーツに例えてイメージしても良いでしょう。スカウトマンが良い人材を集めたとします。選手それぞれにボールコントロール技術やメンタル・フィジカルの面で、強みと弱みがあります。各選手が自律性を持ち向上に励んでいたとしても、それだけがチームとしての勝利に結びつくとは限りません。最終的には指揮官が、選手特性を活かした的確なポジションに配置することが結果につながっていきます。

ビジネスにおいても、組織全体としての結果を出していくため、従業員の「**心の資本**」を可視化していくことが求められます。まずは「**心の資本**」の中身を知ると良いでしょう。

具体的に、心の資本を**4つの要素**に分けて、それぞれの概要を紹介します。

ホープ(Hope)とは、試行錯誤を繰り返すことができる、目標に向かって集中することができるなど成功へ向かう希望の測定尺度を意味します。自ら可能性を見だし、それを**達成するためのプロセスを見出す想像能力**といえるでしょう。



この尺度が高い従業員は、何事にも見通しがあるという前提で業務にあたるので健全だと言えます。リーダーにとっては、**より質の高い指示を出しても折れないであろうと頼れる存在**です。このような関係は他の部門にも良い影響を与え、結果として企業全体としての明るい展望につながります

セルフエフィカシー(self-Efficacy)とは、自分は仕事の完遂に向かい、パフォーマンスを発揮することができるという**自己効力感**の測定尺度を意味します。努力が必要だけど、自分にはできるはずだと自信をもって行動する能力、自己の対処能力を肯定する感覚といえるでしょう。



この尺度が高い従業員は、選り好みせずにチャレンジする姿勢を保持し、高いパフォーマンスを発揮するでしょう。仮に難しい課題であっても、

「自分はこれを成し遂げるはずだ」というポジティブなバイアスを持っています。リーダーにとっては、リーダー自身が弱気になっている時に励みとなる存在です。自己効力感の高い従業員がいることで、自己効力感の低い従業員やリーダーにも自信を与え、**能動的な組織になることが期待されます。**

レジリエンス(Resilience)とは、逆境や憂鬱な状況を持ちこたえ、**立ち直る力**の測定尺度を意味します。ストレスに対する対処能力・課題に対する模索力・失策に対する回復力など、苦難に心が持ち堪える能力だといえるでしょう。



この尺度が高い従業員は、どのような状況下でも自分のやるべきことを完遂できる可能性が高いでしょう。リーダーにとっては、苦しい状況だからこそ頼りになる存在です。自然災害や感染症対策などの変化が著しい昨今、業種関わらず、企業にとって厳しい展開が何度も訪れることが想定されます。レジリエンスが高い従業員を増やすことは、企業が**逆境を生き残るための条件**となるでしょう。

オプティミズム(Optimism)とは、続けていけば、良い結果が出るであろうと**楽観的に考える心理的傾向**の測定尺度です。ここでいう楽観とは、「なんとかなる」というより、「**なんとかできる**」という**主体的な感覚**です。



この尺度が高い従業員は、**仕事をする上で先を見据え、道筋を明るく捉える能力**を発揮するでしょう。リーダーにとっては、危機状況に陥っても現場の雰囲気を保ってくれる心強い存在です。大量の注文を受けた時、納期に間に合うかどうか不安になる従業員よりも、この計画を実行すれば可能だろうという姿勢の従業員が多ければ、企業全体としてのポテンシャルが上がり、発注量を増やし業績向上につなげることができるでしょう。

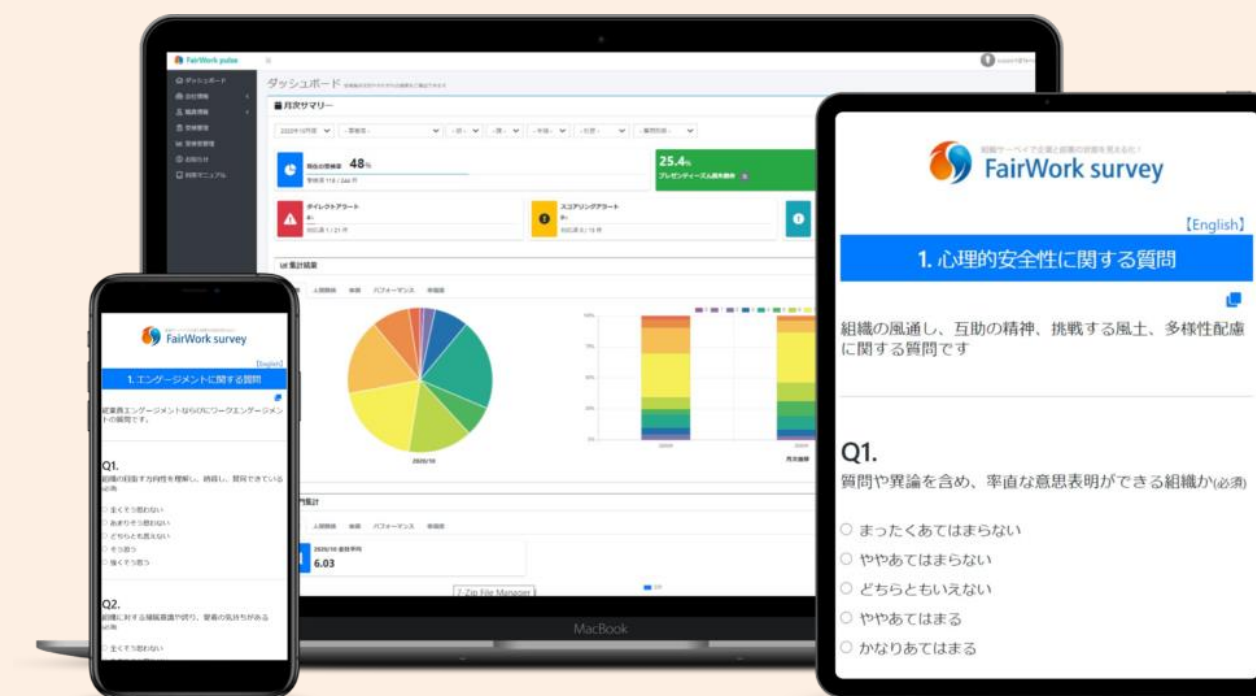


「心の資本」を構成する**4要素（HERO）**について紹介しました。**HEROの視点**は、人的資本を重視するこれからの経営において一層大切にされるでしょう。変化の著しい時代における経営では、目標に向かう道筋を何度も柔軟に修正する必要があります。今後、「心の資本」が企業価値にどのように貢献し、未来を映しだしていくのか期待されます。

心の資本を育てるためには、社員自らが
ストレスへの適切な対処スキルを高めていくこと。

そして、会社や上司が部下の悩みを正確に把握し、
成長へ繋がる能動的なチャレンジを支援すること。
この両輪がとても大切になります。

フェアワークでは、これらの施策や効果測定を
専門職がご支援しています。無料相談会も
実施していますので、お気軽にご相談ください。



スマホは
こちらから

無料相談を希望する



会社概要



会社名 株式会社フェアワーク

本社所在地 〒104-0052 東京都中央区月島一丁目13番6号 ウェルネス月島4階

会社設立 2019年9月1日

事業内容 従業員サーベイ・法定ストレスチェック

取引実績 衆議院・参議院・国土交通省・カゴメ・クニエ・CDG

経営理念 全ての人々が健康かつ幸福に社会参加する世界を創る

代表取締役社長 吉田 健一



- 千葉大学医学部卒業
- 千葉県精神科医療センター医長、千葉県がんセンター医長を経て、医療法人社団惟心会 理事長
- 日本医師会認定産業医
- 精神保健指定医
- 精神科専門医指導医