

第2回ウェルビーイング勉強会
先進企業から学ぶ、従業員ウェルビーイングの高め方
『リモートワークとウェルビーイング』

2022年4月3日

講師：岡田 美紀子
(ユニリーバ・ジャパンHD合同会社
EX&HRマネージャー)

講師：久世 浩司
(ポジティブサイコロジースクール代表)

オープニング

受講にあたってのお願い

- ・ 講義中は音声を「ミュート」、ビデオ画面は「オフ」でお願いします。
- ・ グループ演習では、ビデオ画面は「オン」にしてください。
- ・ 心理的安全性の高い場づくりのため、下記4点のご協力をお願いします。

肯定的

Positive

好奇心

Curiosity

共有

Sharing

機密

Privacy

- ・ 質問は、久世まで個別チャットで送ってください。

オープニング

講師の紹介

岡田 美紀子（おかだ みきこ）ユニリーバ・ジャパンHD合同会社 EX&HRマネージャー



Work Experience

1998.4 ~ 2008.3 Recruit Agent (Recruit Career)

2008.4 ~ 2017.8 GE Japan



(UCLA-NUS EMBA)

RECRUIT AGENT
PRODUCED BY RECRUIT



2018.9 ~ 2019.9 MTG



2018.11~

Unilever Japan

(Parallel Career : Funleash)



My Purpose (一人ひとりが仕事を通じて人生の意味と意義を見つけ、生き生きと輝く個人と社会を創ること)

Why Unilever

仕事から志事へ

Wellbeing x Work Engagement

Personality

【Strength Finder】

最上思考
個別化
運命志向
ポジティブ
活発性

【VIA】

親切
感謝
スピリチュアリティ
希望
誠実さ

人の元気と勇気とやる気を引き出す、とのような存在になりたい

Interest

Career : CHRO > CHO (Chief Happiness Officer)

HR > Human Revitalizer

Personal : ポジティブ心理学&プロセスワークコーチング



"Impossible to I'm possible"

presented by 可能研修

毎週月曜&木曜 8:45-9:00 ©可能研修TEAMS会議

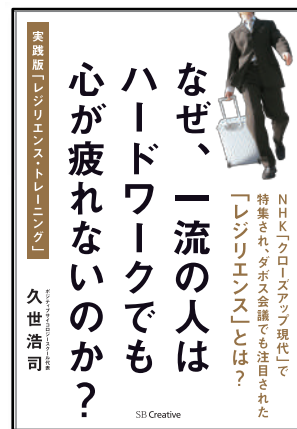
オープニング

講師の紹介

久世 浩司（くぜ こうじ）

ポジティブサイコロジースクール代表

- 岐阜県大垣市生まれ
- 慶応義塾大学 → P&G → スクール経営/著者/講師
- 応用ポジティブ心理学準修士(GDAPP)
- 認定レジリエンス マスタートレーナー
- 認定ポジティブ心理学コーチ
- 株式会社MTG 執行役員（兼務）



オープニング

パーパス（目的・意義）

**当スクールは、
従業員の心身両面の健康と幸福を通して
企業価値向上を追求する
講師／人事担当／リーダーの方々に
心理学ベースの「学びの場」を提供します。**



定期的な勉強会

コンテンツ

1) オープニング

2) ユニリーバ 企業紹介

3) リモートワークの心理学的な課題

4) 人間関係とウェルビーイング

5) ユニリーバでの実践事例

6) クロージング

オープニング

アイスブレイク 自己紹介

1. ブレイクアウトルームに移動します。
2. 画面をオンにして、自己紹介と本日の勉強会で関心のある事柄を共有してください。
3. アイウエオ順で、1人1分を目安でお願いします。



コンテンツ

1) オープニング

2) ユニリーバ 企業紹介

3) リモートワークの心理学的な課題

4) 人間関係とウェルビーイング

5) ユニリーバでの実践事例

6) クロージング

ユニリーバ企業紹介

会社概要

ユニリーバは、毎日190カ国以上で25億人以上が製品を使用している世界最大級の消費財メーカーです。

- 本 社 ロンドン（英国）
- 最高経営責任者 アラン・ジョーブ
- 総 売 上 高 507億ユーロ（約6兆1,560億円）
- 社 員 数 14万9,000人



アラン・ジョーブ
ユニリーバ グローバルCEO
(最高経営責任者)



ロンドン本社

※2020年12月末現在、€1 = 121.42円で換算

ユニリーバ企業紹介

会社概要

ユニリーバ・ジャパンは、ユニリーバの日本法人です。
1964年より日本のお客様のニーズに根ざしたブランド・製品を展開しています。

- 本 社 東京都目黒区
- 代表取締役 社長 サンジェイ・サチュデヴァ
- 社 員 数 約500名



サンジェイ・サチュデヴァ



東京 中目黒本社

会社概要

パーパス（目的・存在意義）を持つ強いブランドを育成・展開しています。

- 世界全体で400以上のブランド
 - ・ そのうち13のブランドが年間売上10億ユーロ以上
 - ・ 14のブランドが世界のトップ50ブランドにランクイン

売上10億ユーロ以上のブランド



ユニリーバ企業紹介

パーパス

A COMPANY WITH PURPOSE

**Make
Sustainable Living
Commonplace**

サステナビリティを
暮らしの“あたりまえ”に



パーパス

私たちは

PURPOSE-LED FUTURE-FIT

な会社になることを強く

熱望します



パーパス

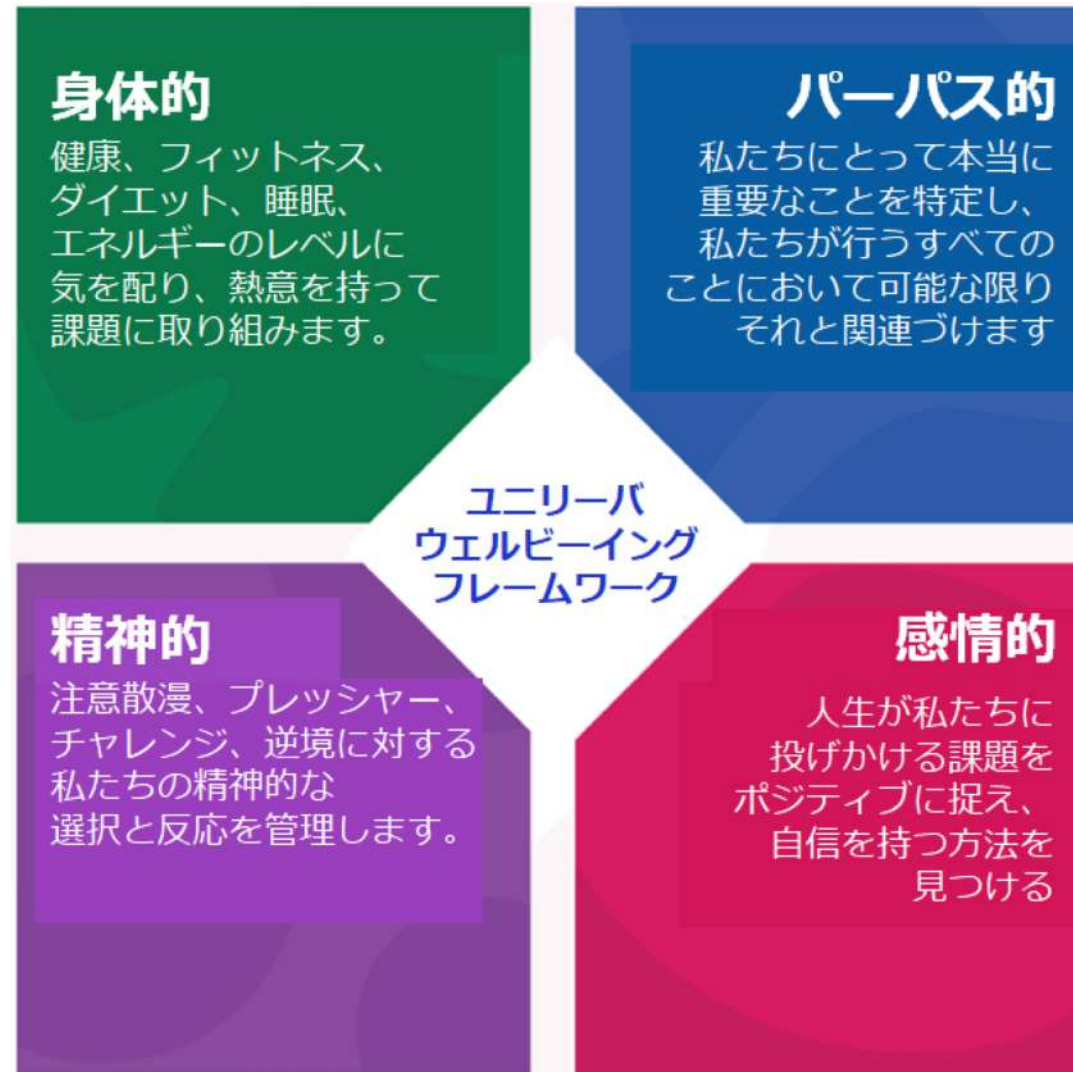
なぜパーパス？

パーパスを強く意識する企業は
より**高い市場シェア**を獲得し、
競合他社よりも平均して**3倍早く**
成長すると同時に、
より**高い労働力と顧客満足**
度の獲得を達成します。

DELOITTE INSIGHTS (2019)



ユニリーバ ウェルビーイング フレームワーク



コンテンツ

1) オープニング

2) ユニリーバ 企業紹介

3) リモートワークの心理学的な課題

4) 人間関係とウェルビーイング

5) ユニリーバでの実践事例

6) クロージング

リモートワークの心理学的な課題

リモートワークの問題

- ウェルビーイングは、リモートワーカーにとって最もリスクの高い要素でした。アメリカ人の4人に1人が、1日の多くの時間に「孤独」を経験していると報告しています。この数字は、友人や家族がポジティブなエネルギーを与えてくれないと考えた場合、2倍以上になります。
- 社会的孤立や慢性的な孤独は、身体的・精神的健康に壊滅的な影響を及ぼします。ハーバード大学教授でギャラップ社上級研究員のリサ・バークマンらは、9年間にわたり、社会的・地域的なつながりと死亡率の関係を調査しました。地域や社会とのつながりがいない人は、社会との接点が多い人に比べて、死亡リスクが2倍でした。これらの差は、身体の状態、社会経済的地位、健康習慣とは無関係でした。



Clifton, Jim; Harter, Jim. Wellbeing at Work. Gallup Press.

孤独感・社会的孤独感

- カリフォルニア州立大学サクラメント校教授のハカン・オズチェリクが、672人の従業員とその上司114人を対象とした調査では、職場での孤独感が強い従業員ほどパフォーマンスが低いと報告されている。孤独が個人や組織のパフォーマンスに悪影響を与えるためである。オズチェリクによると、そのメカニズムは、孤独感を抱いている従業員は組織に対するコミットメントが低く、周囲の人間が接しづらさを感じるからだという。
- 英国に孤独担当大臣（Minister for Loneliness）が新設されたことは話題になったが、その発端は、孤独はたばこ同等かそれ以上に健康に悪いという調査（ジョー・コックス委員会の報告書）が発表されたことが大きいといわれている。同リポートでは、孤独は1日15本のたばこを吸うのと同じくらい健康を害し、雇用主に対して年間25億ポンドの損失を与えると記述されている。その一方で、孤独を解消するために1ポンドを投資すると1.26ポンドの費用対効果が得られると報告されている。



リモートワークの心理学的な課題

オンライン アンケート

- リモートワークに関する質問に回答してください。
- 集計した結果（無記名）を発表します。



<https://ahaslides.com/IMDY8>

リモートワークの心理学的な課題

グループワーク

- 皆さんご自身、または関係する企業にとって、リモートワークの問題、またはハイブリッドワークでの問題がありますか？
- 働く人たちのウェルビーイングの観点で考え、意見を共有してください。
- お一人2分をお願いします。

リモートワークの課題



4

3人チームは
深掘りタイム



1

私からですね



3

私の番ですね



2

私の意見は...



※一人2分

コンテンツ

1) オープニング

2) ユニリーバ 企業紹介

3) リモートワークの心理学的な課題

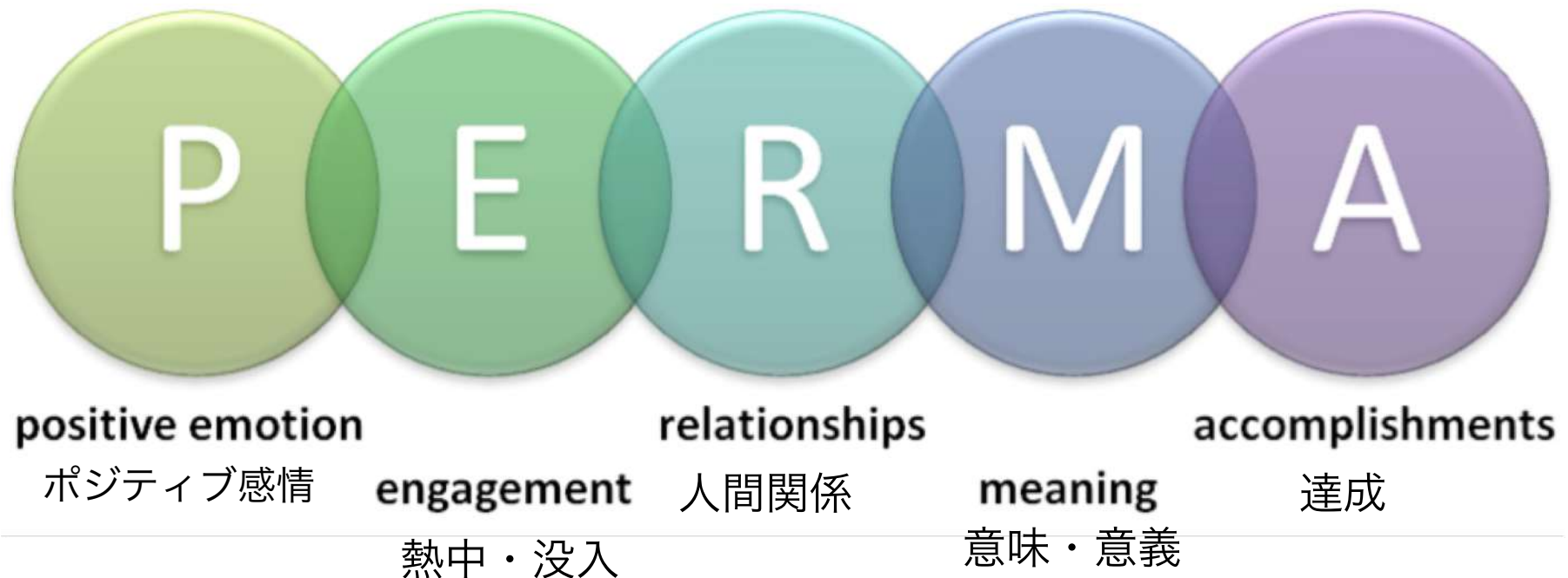
4) 人間関係とウェルビーイング

5) ユニリーバでの実践事例

6) クロージング

PERMA ウェルビーイング理論

- セリグマンとディーナーは、良好な社会的関係が必要な構成要素であることを発見した(Diener and Seligman, 2002)



(Seligman, 2011)

職場での人間関係

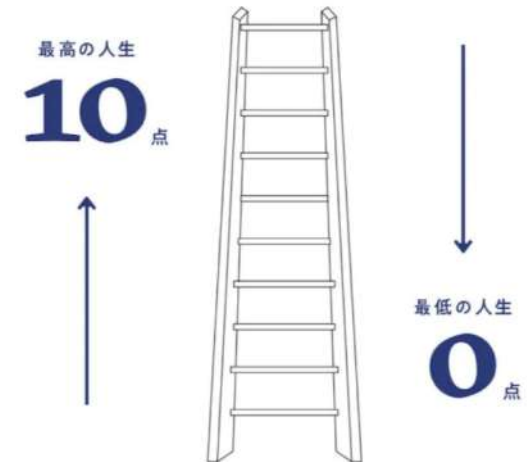
- うまくいく人(Thriving) は、成功するチームメンバーを持つ確率が20%高い。仲間は、自分の苦勞や成功を測り、比較することができるため、大きな影響力を持ちます。
- 人は内発的に、友人のためにもっと多くのことをしたいと思うものです。彼らは彼らに会うのを楽しみにし、頼まれたら助け、自分も彼らに助けを求めます。自分の頑張りを認めてくれる人、うまくいかないときに支えてくれる人がいるのです。



Clifton, Jim; Harter, Jim. Wellbeing at Work. Gallup Press.

(参考) 人生の評価 設問

- 階段のある梯子を想像してください。梯子の一番上はあなたにとって最高の人生であることを表しています。梯子の一番下はあなたにとって最悪の人生となります。
- Q1: 現在、あなたは梯子のどの段に位置すると思いますか？
- Q2: あなたは今から5年後の将来、どの段階にいますか？



(参考) 人生の評価 評価の目安

現在の自分

Suffering
(苦しんでいる)

Struggling
(葛藤している)

Thriving
(うまくいっている)



将来の自分

Suffering
(苦しんでいる)

Struggling
(葛藤している)

Thriving
(うまくいっている)



職場での社交的な時間



- 社会的に最良の時間は、食べる、飲む、運動する、歩くなどの個人的な活動です。しかし、興味深いことに、活動そのものよりも、個人的な社交的な時間の「総量」の方が重要であることがわかりました。
- ソーシャルタイムは、組織が俊敏性を発揮するために必要な信頼の基盤を構築します。

Clifton, Jim; Harter, Jim. Wellbeing at Work. Gallup Press.

- 日本人労働者1万人を対象に行った調査によると、「職場での雑談」がウェルビーイングと強い関連を示しました。具体的には、職場で笑う機会があることや、ワイワイ・ガヤガヤとした雑談をしている従業員は、人生評価が高い傾向を示しました。その一方で、愚痴やヒソヒソ話といった雑談は関連を示しませんでした。

電通バイタリティ・デザイン・プロジェクトとの共同研究「会社員1万人バイタリティ調査」（2018年）

リモートワークの心理学的な課題

グループワーク

- 皆さんご自身、または関係する企業で、「社交的な時間」を確保する上で取り組んでいることや工夫していること、心がけていることはありますか？
- 意見を共有してください。お一人2分でお願いします。

社交的な時間について



3人チームは
深掘りタイム



私からですね



私の番ですね



私の意見は...



※一人2分

コンテンツ

1) オープニング

2) ユニリーバ 企業紹介

3) リモートワークの心理学的な課題

4) 人間関係とウェルビーイング

5) ユニリーバでの実践事例

6) クロージング

WAA (Work from Anywhere & Anytime)

ユニリーバジャパン人事制度 (PEOPLE WITH PURPOSE)



多様な社員が自分らしくいきいきと働き、自らのパーパスを実現していけるようにしています。

自分らしいキャリアをサポート



新卒採用制度「UFLP365」

- 1年中いつでも、世界中どこからでも、何回でも応募可*1
- 大学1年生～既卒3年以内まで応募可
- インターンシップの有無、入社時期を選べる
- 最終面接の前と入社の前に最大2年間の期間を空けられる
- 中途採用も含め、すべての選考過程で性別欄・写真・ファーストネームの記載なし

PDP/FFP

Personal Development Plan
Future-fit Plan

世界共通の公正な人事評価・育成制度

- 業務遂行に必要な資格と能力によってのみ社員を採用・雇用・昇進
- 全社員が自らのパーパスとキャリアの希望、業績目標を明文化し上司と共有
- 若いうちから責任ある仕事を任せてリーダーを早期育成

自分らしい働き方をサポート



WAA (Work from Anywhere & Any time)

- 上司に申請すれば、理由を問わず、どこでも勤務できる*
- 平日6時～21時の間で自由に勤務時間・休憩時間を決められる
- 全社員が対象で、期間・日数の制限なし
- 自治体と連携したワーケーション「地域 de WAA」も導入*



WAAP (WAA for Parallel Careers)

- いつでも、どこからでもユニリーバの仕事ができる複業人材募集プラットフォーム
- 社員も複業が可能



UNILEVER PRIDE JAPAN

- LGBT+ **の方々も自分らしく働けるよう、同性パートナーを配偶者と同等に扱う社内制度、トランスジェンダーへの配慮、年中無休・匿名の相談窓口の設置などを実施

* 新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点からWAAの働く場所の選択、地域 de WAAは一時休止中（2021年9月現在）

** LGBTとは、レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称の1つです。性的マイノリティ（性的指向、性自認に関するマイノリティ）にはLGBT以外の多様なアイデンティティを持つ方も含まれます。

UNILEVER & WORKATION

ユニリーバ・ジャパンとワーケーション



The School of
**Positive
Psychology**

ユニリーバのバーパス(目的・存在意義)は、サステナビリティを暮らしの“あたりまえ”にすることです。ビジネスを成長させながら、地球の自然環境を保全・再生し、誰もがより健康に、幸せに、自分らしく生きられるような未来をつかっていくことを目指しています。そのために、ユニリーバ・ジャパンでも、社員が健康に、幸せに、自分らしく働き、最大限力を発揮できるよう、働き方の選択肢を広げています。

WAA (ワー: Work from Anywhere and Anytime)

2016年7月導入:働く場所・時間を社員が選べる働き方。いつ、どこで、どんなふうに働けばパフォーマンスが上がるかを社員一人ひとりが自律的に考え、決められるようにしている。

- 上司に申請し、業務上の支障がなければ、理由を問わず、会社以外の場所(自宅、カフェ、図書館など)で勤務できる。
- 平日5時~22時の間で自由に勤務時間・休憩時間を決められる。^{*1}
- 全社員が対象^{*2}で、期間・日数の制限なし。

^{*1}1日の標準労働時間は7時間15分、1ヶ月の標準勤務時間=標準労働時間×所定労働日数とする。
^{*2}工場および営業の一部を除く。

WAAを活用した働き方の例



他にこんな働き方も...

- | | |
|------------|---------------------------------|
| 平日の昼間に | 長期休暇の前後・合間に |
| ● 通院・家の用事 | ● 年末年始の混雑時期を避けて帰省、実家から仕事 |
| ● スポーツ・趣味 | ● 飛び石連休中、旅先から30分だけ重要な会議に参加...など |
| ● 子どもの学校行事 | |
| ● 家族の看護 | |
| ● 他社で副業 | |

地域 de WAAを使わなくてもワーケーションOK

社員からの声

92% **75%** **33%**
1度でもWAAを実施 生産性が上がった 幸福度が上がった

“時間の使い方を主体的に選べるようになり、人生が変わった”

“自分が最も生産性がある時間に出社でき仕事ははかどる。日中私用で気軽に外出できて1日が充実する”

“余計なストレスが軽減し、より仕事への意欲が増した”

^{*}WAA導入10カ月後の社員アンケートより抜粋



社外への広がり

ユニリーバの新しい働き方のビジョンに共感し、実現をめざす人々のネットワークに2,000人以上が参加

WAA(ちいきでワー)

2019年7月導入:地方自治体と連携したワーケーション。普段と違う場所で、普段と違う人々と交流することで、ウェルビーイングを高め、イノベーションを生むことを目指す。

- 提携自治体内の施設を“コWAAキングスペース”(コワーキングスペース)として社員が無料で利用できる。
- 提携自治体が地域課題の解決に関わる活動を指定。社員がそれに参加すると、宿泊費が無料または割引に。
- 全社員が対象^{*2}で、期間・日数の制限なし。現地までの交通費は自己負担;保険料は会社負担。

地域 de WAAを活用したワーケーションの例

【DAY1】

- 15:00 東京から移動・宿にチェックイン
- 15:00-16:00 コWAAキングスペースで通常業務
- 16:00-17:00 市役所で課題のヒアリング
(例: 地域の子どものキャリア教育)
- 17:00-20:30 観光・夕食・入浴など
- 20:30-21:00 就寝前にメールチェック



【DAY2】

- 06:00-08:00 散歩・朝市で朝食
- 08:00-11:00 コWAAキングスペースで通常業務
- 11:00-12:00 市役所でアイデアジェネレーション
- 12:00-13:00 市役所の方と昼食
- 12:00-15:00 コWAAキングスペースで通常業務
- 15:00-17:00 地域の小学校で出前授業
- 17:00-18:00 コWAAキングスペースで通常業務
- 18:00 地域観光、先生方と夕食



【DAY3】終日観光

DAY1+2の勤務時間: 7時間30分

社員からの声

“目の前が油谷湾のリゾート感のある場所で集中して仕事できた”(長門市で参加)
“業務外で会社の仲間と接する機会がなかったので新鮮三昧だった”(掛川市で参加)



提携自治体(2021年3月現在;順不同)

北海道下川町、宮城県女川町、山形県酒田市、福井県高浜町、静岡県掛川市、和歌山県白浜町、山口県長門市、宮崎県新富町



安全安心な職場環境 & Return to Workplace

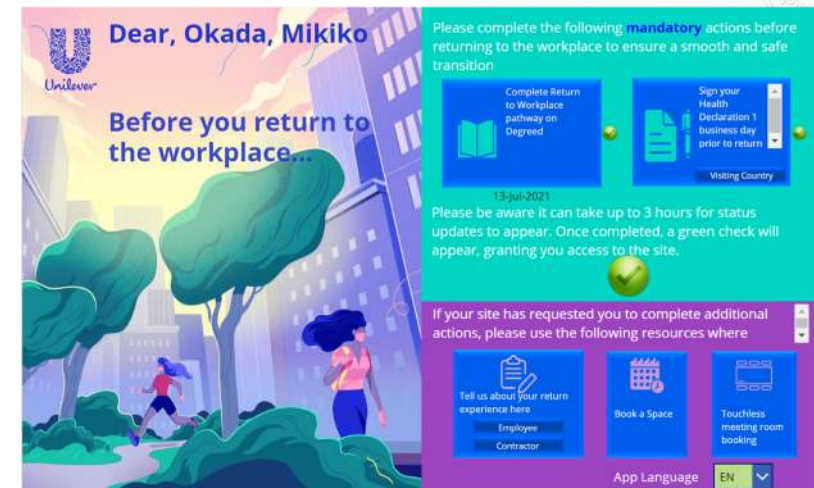
- ユニリーバ・ジャパンでは、新型コロナウイルス対策と社員の安全第一のため、ユニリーバグローバル内での安全基準に従い、2020年3月13日から「原則、在宅勤務」（派遣社員・業務委託社員も対象。工場勤務やフロントラインの方は対象外）
- ユニリーバグローバル内での安全基準は、各国内規制よりも高い基準
- 2021年10月18日より段階的に、Return to Workplace（RtW）実施。RtWでもWAA基本概念は変わらず。働く場所は自分で選択できる。オフィスも選択肢の一つ。
- RtW実施前には21日間の準備期間（マネージャー＆社員向けトレーニング）

ユニリーバでの実践事例

安全安心な職場環境 & Return to Workplace

どこで働くときも	
セコム安否確認(SSCS)	要回答
オフィスで働くときには	
人数制限	50%まで
事前にやること	● Condeco Desk Bookingで会議室・座席を予約(使い方はこちら) ● 23F/24Fはフロア貸切OK(半面または全面)希望者は担当JLTへメールで承認依頼。その後、担当JLTから総務大岡さん(akiko.ohoka@unilever.com)へ申請
当日やること	● マスク着用: 公共交通機関での移動時/オフィス内 ● サーモグラフィで検温 ● 手指の消毒 ● You can sit hereと記載されている座席を使用し Check in / Check out ● フィジカルディスタンス: 1m ● 飲食: 1mの距離/換気を確保すればデスクでの飲食OK

RtW社内専用Teamsサイト



オフィス・自宅以外で働くときには

社外のシェアオフィス

- ユニリーバと同じレベルの安全対策がされていることを確認した上で、ラインマネジャーに事前承認を得れば利用OK
- 利用する場合は当日のSSCSで場所を報告
- 利用費用は自己負担または各部門負担

安全基準と感染症対策について

- 体調不良の場合は自宅待機し、状況をラインマネジャーと担当JLTに報告。必要に応じて医療機関の受診をお願いします
- コロナウイルス陽性反応が出た場合には、直ちにラインマネジャー、担当JLT及びSHE (Yoko.Otaki@unilever.com)に報告。
- コロナウイルス感染者との濃厚接触があった場合は、担当JLTとSHEに報告し14日間の自宅待機で体調をモニタリング
- 外出先からの帰宅時、トイレ使用後、食事前、調理の前後など、こまめに石鹸を使って手洗いを。アルコール消毒やマスクも適宜活用してください。

ユニバーバでの実践事例

リモートワークを支える支援



◆ リモートワークサポート手当

- ・ 2020年10月より「原則、在宅勤務」の環境にあわせて、リモートワークサポート手当を導入。
- ・ オフィスにて週4日以上勤務者：通勤手当支給
- ・ オフィスにて週3日以内勤務者：通勤交通費は経費精算、リモートワークサポート手当（6,000円／月）支給

◆ 福利厚生サービス（ベネフィットワン）適用拡大

- ・ 用拡大内容：家電、文具、書籍、宅配弁当、PCR検査キット購入など

◆ オフィスチェア自宅貸し出し

ユニリーバでの実践事例

マネージャー向けトレーニング

Creating Growth Culture -今、リーダーに求められていること



1. 変革期における社員の心理的変化の構造を理解し、パラダイムシフトをリードする
(Change Management * Growth Mindset)
2. ULのガイドラインに基づき、Return to Workplaceへの移行を心理的安全性に留意しながらスムーズに行う
3. 非対面でのコミュニケーションにおける利点やリスクを理解し、効果的にチームのエネルギーレベルを高める
4. 働く場所が異なることにより、生産性や集中力、Creativityにどのような影響があるのかを理解する
5. Well-beingの4つの側面を把握し、自身の、そしてチームが良い状態であるように行動する

マネージャー向けトレーニング

		Theme	Option1	Option2
1	パラダイムシフトをリードする (空中ブランコの法則とGrowth Mindset:脳のシナプスの関係)	Return to Workplaceにおいて必要となる‘バランス’とは？～MGR 1-1 guideline**	7/17 13 : 00	7/31 10 : 00
2		オンラインコミュニケーション コロナ禍における‘つながり’の重要性とは？ ～6つのTips	7/31 12 : 30	7/17 15 : 00
3		オンラインでチームの生産性や集中力、Creativityは向上するのか？	8/7 13 : 00	8/14 9 : 30
4		自分とチームのWell-being（酸素マスクと現状診断）	8/14 11 : 00	8/21 11 : 00



ユニリーバでの実践事例

オフィスレイアウト変更（2020年12月）



22階：Connect

市場やお客様、外的世界との接点となる場所でもあり、社外の方とのコラボレーションでインスピレーションやイノベーションを生む場所

23階：Charge

仕事と仕事の合間にお茶を飲んだりエネルギーをリチャージできるフロア

24階：Collaborate

社内のいろいろな部門の人たちとのコラボにより、インスピレーションを得る、イノベーションを生む場所

25階：Concentrate

社員が一人で集中してアイデアを深く考えるフロア

ユニリーバでの実践事例

社員向けコミュニケーション

(2020年3月～ コロナ禍でスタートさせたこと)

◆ 社長&経営メンバーからの情報発信

- ・ 2020年3月～ 月2回 90分
- ・ 社長や経営メンバーが、コロナ対策や会社の状況を語る
- ・ 社員との質疑応答

◆ 各部門内での安心安全に関する対話

- ・ 2020年3月～ 毎週15分～30分
- ・ 安心安全に関する情報発信、社員からの疑問に答える

【HR（人事）チームの事例】

- ・ 週2回（月・木）8：45－9：00 ラジオトーク形式で気軽な雑談の場
『Impossible to Im possible 可能姉妹（由香&美紀子）ライブトーク(^^♪』

【テーマ】 聞いたら少し元気が出るテーマで語る。基本は雑談

…例えば、以下のようなテーマでその時のインスピレーションで、由香さんと私でトークする。

- ・ 心の栄養？ポジティブ心理学マメ知識
- ・ 仕事が楽になる？NLPマメ知識
- ・ 由香さんの秘密に迫る
- ・ あなたの可能事件簿！
- ・ 時々、サプライズ ゲストスピーカーがくるかも？！



ユニリーバでの実践事例

オフィスでのコミュニケーションを増やす仕組み



- ◆ 今までの当たり前（オフィスに行けば会える&話す）から、意図的にコミュニケーションを生み出す仕掛け作りへ
- 社員からの声（部署全員で集まりたい、飲食しながら対話したい）から、フロア（全／半）貸し切り制度
- 2020年&2021年新卒入社者（オンライン入社式）から声を聴く、役員チームの対面の場を設定

Global Mental Health Championグループ

- ・ 2020年～ ユニリーバグローバル全体でMental Health Champion制度発足
- ・ 各国で任命。役割は気軽に話を聞いてくれる存在



<JLT>Mental Health Champion制度開始（6/1～）のお知らせ /Mental Health Champion will start on June 1st



Japan, Management
宛先

 このメッセージは 2021/06/03 17:56 に転送されました。

さて本日は、社員の皆さんの安全と Wellbeing を最も大切に考えるユニリーバが、グローバルのみならず日本においても【Mental Health Champion (MHC)】を導入しますことをお知らせします。MHC メンバーは、メンタルヘルスならびに Wellbeing について研修を受けており、今後皆さんにとって相談することができる同僚という存在になります。何か話したい・話を聞いてほしいと思った時に、上司や HRBP にご相談頂くというオプションに加えて、MHC メンバーにまず話してみるという方法もご検討ください。

この度、JLT メンバーよりノミネートされた以下の 8 名のメンバーの皆さんが、4 月、5 月に実施した 2 回のトレーニングを経て正式に MHC として認定され、6/1 より活動をスタートしますことをご報告いたします。

(あいうえお順)

稲村孝史さん	R&D
大久保浩志さん	CD
岡田美紀子	HR
富田慎司さん	マーケティング
橋本宏貴さん	ファイナンス
松井さやかさん	リーガル
山城博史さん	WPS
和田翔子さん	サプライチェーン



コンテンツ

1) オープニング

2) ユニリーバ 企業紹介

3) リモートワークの心理学的な課題

4) 人間関係とウェルビーイング

5) ユニリーバでの実践事例

6) クロージング

クロージング

グループワーク 振り返り

- 本日の勉強会を終えるにあたり、皆さんが考えたこと、気づいたこと、今後検討したいことなどを共有してください。
- 質問があれば、久世までチャットでお知らせください。

クロージング

次回の勉強会のお知らせ

講師/人事担当/リーダーの学び直しに
.....

ウェルビーイング勉強会

テーマ「世界幸福度レポート(最新版)を紐解く」

📅 2022.4.15 [FRI]

🕒 19:00-20:30

💻 Zoomによるオンライン形式

ポジティブサイコロジースクール代表
応用ポジティブ心理学 準修士

久世 浩司



Peatixよりお申し込み下さい

講座のお知らせ

今、注目の「ウェルビーイング研修」の講師を育成

.....

ウェルビーイング 講師認定コース



久世 浩司

ポジティブサイコロジースクール代表
応用ポジティブ心理学 準修士

2022.5.28 10:00 - 18:00

2022.6.11, 18, 25 13:00 - 18:00

Zoomによるオンライン形式



**イローナ・
ボニウェル**

英・アングリアラスキン大学大学院主任
欧州 ポジティブ心理学の第一人者 ポニウェル博士

The School of
**Positive
Psychology**

「ポジティブ心理学入門講座」を過去に受講された方は、6/11,18,25の3日間のみです。

HP(www.positgivepsych.jp) またはPeaTixよりお申し込み下さい

著作： 久世浩司 / ポジティブサイコロジースクール
メール： info@positivepsych.jp
電話（代表）： 03-6869-6493

© 2022 久世浩司 / ポジティブサイコロジースクール

本資料の一部または全部を、著作者の書面による許可なくして再配布、複写、写真複写、あるいはその他いかなる手段において複製することを禁じます。