

2024年度 SRM学会 関東部会

SDGs経営の促進と企業価値向上につながる Well-beingの取組み

2024年11月16日

尚美学園大学 芸術情報学部 音楽応用学科 井上昌美

本日の内容

1. 研究の背景と目的
 2. Well-beingについて
(背景・定義・国内外の動向・主要研究・Z世代の意識、関連する概念等)
 3. 経営上のWell-beingによる好影響、想定されるリスクとその対応
 4. SDGsとWell-beingの関係
 5. 本日のまとめと今後の課題
- <参考文献>

1. 研究の背景と目的

◆ 背景

これまでも、政府・企業は勤労者のWell-beingの向上を目指し、健康や働きやすさ等の促進に取り組んできた（例：健康経営/働き方改革）が、特にコロナ禍以降、Well-beingの概念や取組みが注目され、経済成長のみならずWell-beingの推進が企業の存在意義を高める取組みとなっている。また、Well-beingは、SDGsの達成期限後の「望ましい方向性」の議論でも取り上げられている。

◆ 目的

Well-beingが注目される背景・国内外の動向・先行研究等を踏まえた上で、Well-beingによる経営上の好影響と想定されるリスク、SDGsとWell-beingとの関係について確認し、SDGs経営の促進と企業価値向上につながるWell-beingの取組み方を検討する。

2. Well-beingについて：主な社会的背景1

◆ Well-beingが重要視されるようになった主な社会的背景

① 不確実性が高く、将来の予想が困難なVUCA *の時代

(このような時代を企業が生き抜くためには、従業員の心身の健康やイキイキと働けることが必要)

*「Volatility (変動性)」「Uncertainty (不確実性)」「Complexity (複雑性)」「Ambiguity (曖昧性)」のこと

② 価値観が「モノの豊かさ」から「幸せ・健康・心の豊かさ等」へと変化

【参考】143カ国・地域が対象の「世界幸福度ランキング」の日本の順位

2024年：51位（2023年：47位）、30歳未満（Z世代に該当）が73位、相対的には若者の方が状況が良くない

2. Well-beingについて：主な社会的背景2

③「豊かさ」を表す新たな指標の必要性

(GDPのみでは不十分→GDPを超えた新指標の必要性)

④新型コロナウイルス感染症拡大の影響による働き方・生き方の再考

(「自分らしさ」の重視、多様性の受容等)

⑤労働人口の減少(人手不足)

⑥SDGsの発行 (Well-beingと関係の深い目標)

目標3「すべての人に健康と福祉を」、目標8「働きがいも経済成長も」

(雇用とディーセント・ワーク*の推進を含む) * 働きがいのある人間らしい仕事のこと

目標10「人や国の不平等をなくそう」

2. Well-beingについて：主な社会的背景3

⑦ 「ポストSDGs」として求められる取組みの検討

SDGsの達成期限である2030年以降（「ポストSDGs」）の国際議論を見据えた検討において、持続可能なWell-being（広い意味での「幸福」の状態を示す）である「**SWGs (Sustainable Well-being Goals)**」を検討する動きがある（既に取り入れている企業もある）

【参考：企業事例】 第一生命ホールディングス2023年の統合報告書

- ・「Sustainable well-beingの実現に向けて」（p15）
- ・「当社グループが目指すのは、あらゆるステークホルダーと、それらが構成する社会、およびそれらを取り巻く地球環境すべての「Sustainable well-being」です。」(p59)

⑧ SDGs との関連が深い「**DEI***」という考え方・取組みへの注目

* Diversity=多様性、Equity=公平性、Inclusion=包摂性

2. Well-beingについて：主な定義

・世界保健機関憲章（1946年設立時）の前文*：

「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。」(日本WHO協会仮訳)

（“Health is a state of complete physical, mental and social **well-being** and not merely the absence of disease or infirmity.”）

* 世界保健機関憲章前文の定義に関しては上田（2024 p,17-18）を参照のこと

・前野隆司・マドカ(2022)：「健康・幸せ・福祉」を包含した概念(p27)

・厚生労働省(2019)：「個人の権利や自己実現が保証され、**身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること**」（「平成30年度雇用政策研究会報告書」p1）

→本研究では、この定義を基本とする

2. Well-beingについて：主な国外の動向

- ・**2007年** 欧州委員会・欧州議会・ローマクラブ・OECD・WWFによる「Beyond GDP*」の国際会議：GDPを超えた新指標の必要性の議論からWell-beingが注目される。

* 「Beyond GDP」の要素の一つとしてWell-beingが該当すると考えられる

- ・**2012年** 「World Happiness Report（世界幸福度報告）」発行：各国のWell-beingに関する報告（Well-being指標/可視化）。

* 「We also recognize the limitations of GDP as a measure of well-being」p8（幸福度の尺度としてのGDPの限界も認識している）

- ・**2015年** SDGsの採択：目標3「Good Health and Well-being」が組み込まれる。

2. Well-beingについて：政府の主な動向1

- ・「**雇用政策研究会報告書**」：2019年厚生労働省の雇用政策研究会は、人口減少・社会構造の変化の中で、**ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて**」を作成
- ・「**満足度・生活の質に関する調査**」：2019年から内閣府は「我が国の経済社会の構造を人々の**満足度（Well-being）**の観点から**多面的に把握し、政策運営に活かしていく**ことを目的とする」調査を実施。
- ・**Well-being指標の策定**：内閣府は、2019年より実施の国民の意識調査「満足度・生活の質に関する調査」を踏まえた「**満足度・生活の質を表す指標群（Well-beingダッシュボード）**」を策定。
- ・「**Well-beingに関する関係府省庁連絡会議**」：2021年に設置し、**Well-beingに関する取組みの推進**に向けて**情報共有・連携強化・優良事例の横展開**を実施。

2. Well-beingについて：政府の主な動向2

・「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太方針2023）」：

第4章 中長期の経済財政運営

- ・「政府の各種の基本計画等におけるKPIへの Wellbeing 指標の導入を加速するとともに、こどもに着目した指標の在り方について検討する。さらに、地方自治体におけるWell-being指標の活用を促進する。」
(p36)
- ・「持続可能な社会づくりを見据え、多様なこどもたちの特性や少子化の急速な進展など地域の実情等を踏まえ、誰一人取り残されず、可能性を最大限に引き出す学びを通じ、個人と社会全体のWell-beingの向上を目指す」(p42)

2. Well-beingについて：政府の主な動向3

- ・「国際社会の持続可能性に関する有識者懇談会」を新設：
外務省は、**2024年**4月に2030年に期限となる**SDGsの次の目標の国際議論**を見据え新設。
 - ・「国際社会の持続可能性に関する有識者懇談会 中間とりまとめ」
2024年6月発行、「今後の方向性－国際社会の持続可能性への貢献を通じた我が国の持続的成長の実現 (1) **ひとりひとりのウェルビーイングの向上**」について明記。(p7)
- 以上により、**政府においてもWell-beingの取組みを重視し**、引き続き国際的な動向も見据えて、取組みが進められると考えられる。

2. Well-beingについて：主な先行研究1

- **Martin E.P. Seligman** (2011/2014) : ポジティブ心理学者のマーティン・セリグマンは、**PERMA理論**として**ウェルビーイングを高める5要素** (P：ポジティブ感情)、(E：エンゲージメント)、(R：関係性)、(M：意味・意義)、(A：達成)を提示。
- **豊島久雄, 赤瀬朋秀** (2022) : Well-beingのスコアの変遷、構成する因子、幸福度について先行研究を整理。
- **Jim Clifton, Jim Harter** (2021/2022) : 幸福研究のギャラップ社がWell-beingの視点から**職場のウェルビーイングを高めるの5要素** (キャリア・人間関係・経済的・身体的・コミュニティの各Well-being) を提示。
- **前野隆司・前野マドカ** (2022) : Well-beingの定義、社会・経営・地域・家庭とWell-beingの関係、Well-beingの測定等について提示。

2. Well-beingについて：主な先行研究2（上田先生の研究）

- ・「幸福」に関する主な定義、測定とビジネスにおける幸福感の影響について先行研究や事例を踏まえた検討等（2022）。
- ・健康経営とWell-being経営の相違点、Well-being経営の構成要因と体系化、導入事例等（2023）。
- ・個人と企業のレジリエンスに必須の要因、リスクマネジメント・プロセス視点からのWell-being経営の管理プロセスの提示等（2024a）。
- ・個人と職場のWell-beingに必要な共通要因（「Well-being になるための必要十分条件：「信頼のおける仲間や周囲とのつながりを感じる」とき」）の導出等（2024b）。
- ・主に研究成果、**個人と企業に共通するWell-being要因**、Resilienceとの関係（共通核要因：**「人とのつながり」**）等（2024c：発表資料）。

→本研究では、共通核要因の「人とのつながり」に着目

2. Well-beingについて：Z世代の意識1

◆これからの社会を担い、また企業にとって重要な人材（従業員）となるZ世代のWell-beingに対する意識について、既存調査により確認する。

1) Z世代の定義（厚生労働省:2023,p3） * 定義は様々ある

・おおよそ1996年から2012年に生まれ（現在、28～12歳）

2) Z世代の特徴（高橋・財津・大山:2023,p51-58）

・デジタルリテラシーやSDGs に対する意識は高く、SDGsに取り組む企業を評価する傾向にある。

・SDGsの目標のうち特に関心度の高い目標

目標3（すべての人に健康と福祉を）

・仕事よりも私生活（プライベート）を充実させたいという意識が強い。

2. Well-beingについて：Z世代の意識2

◆「Z世代のウェルビーイング」に対する意識調査

1) 調査概要

実施者：（株）ラフールの『ラフルサーベイ』

調査方法：インターネット調査

調査期間：2022年4月19日～同年4月19日

有効回答：従業員数1,000名以上の企業に勤めるZ世代109名

2) 調査結果

A. **Well-beingの認知度：55.0%**

・「名前も意味も知っている」：32.1%、「名前だけ知っている」：22.9%

2. Well-beingについて：Z世代の意識3

- B . Well-Beingの社会への普及への賛同：80%
- C . Z世代がWell-Beingに期待すること
 - 多様な働き方が奨励されること：48.6%
 - 自分らしく生き活きと働けること：39.4%
 - 心理的安全性が確保されること：37.6%
 - メンタルヘルスケアが行われること：35.8%
- D . 勤務先がWell-Being経営を取入れていると「貢献意識や働きがいにつながる」：73.4%
- E . Well-Beingの状態把握に「組織サーベイ」は重要：69.2%
- F . Well-Being経営が転職先選びの条件になる：71.6 %

2. Well-beingについて：関連概念との関係

◆ Well-being

- ・主に**個人や社会**の幸福や健康（心理的、身体的、社会的な健康）を向上させることを目的とする。（SDGsとは相互に影響を及ぼす関係）

1) DEI*（多様性、公平性、包括性）

- ・主に**組織**において多様なバックグラウンドや価値観を持つ人を受け入れ、すべての人が公平で包括的な環境で働けるようにする取組み。（SDGs・Well-being達成の基盤）

2) SDGs（持続可能な開発目標）

- ・国連サミットで加盟国の全会一致で採択した17の目標で、**世界全体**で持続可能な開発を達成するための指針。SDGs中にはWell-beingの向上に直接関連する目標がある。（Well-beingとの関係は後述）

3. 経営上のWell-beingによる好影響

- ◆ 企業、ブランド価値やイメージの向上、社会的評価(信頼性等)の向上
- ・ 利益向上、ESG投資先としての評価の獲得
- ・ 優秀な人材の確保、採用コストの節減
- ・ 従業員の生産性の向上、コミュニケーションの活性化
- ・ 従業員の満足度、モチベーション、エンゲージメント*の向上

*エンゲージメント：従業員が企業に対する信頼感、愛社精神、自発的に目標達成に向け業務に取り組む等の企業への貢献意欲

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスク1

1) Well-beingと業務の関係（経営コストとも関係有）

◆業務の生産性や効率の低下

- Well-beingと業務の最適バランスの実現（全体最適化）が必要。
- 業務改革による労働時間短縮等の取組が必要。
- Well-beingの取組みの選定・優先順位付けが重要。
- 中長期的視点によるWell-beingの取組みが必要。

2) Well-beingと経営コストの関係

◆短期的にコスト増（初期投資・運営コスト等）となり、財務負担増、利益低下となる(投資等の効果が短期的に顕在化しない為)

- Well-beingの導入には、「先行投資」が必要であることを理解する。

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスク2

3) Well-beingの取組みの本質からの「乖離」(表層的取組み)

(社会情勢、社会・従業員のニーズから「乖離」した取組み)

(実態との乖離、虚偽、印象操作、アピール等による取組み)

- ◆ 社内外からの期待する評価が得られない
- ◆ 従業員がメリットを感じられない (悪影響も)
- ◆ Well-beingと相互に影響関係にあるSDGsの取組みが促進されない
- SDGs経営との整合、社会の課題やニーズの確認、従業員の参画等により、社会・従業員のニーズや状況を踏まえた上で、自社にとって適時適切なWell-beingの取組みを検討しマネジメントする必要がある。

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスク3

4) 消極的な情報開示

- ◆ 開示情報の不足により、社内外において取組みが**理解・評価されない**
 - * Well-beingの取組み情報は、有価証券報告書に人的資本情報記載義務化（2023年3月31日以降）や、ISO30414（人的資本情報開示ガイドライン）の評価指標に関係する。
- 投資先として選定されず**経営資金の不足**につながる
- ◆ 優秀な人材の不足
- ◆ **Well-beingとSDGsの取組みが促進されない**

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスク4

5) Well-beingとその取組みによる特性1

◆ 取組みの成果を評価しにくい

(測定困難、評価指標の明確化・視覚化が困難)

◆ 進捗管理、継続的改善がしにくい

- ・主観的な事象もあり個人差（価値観等）も影響し、取組みを客観的・定量的に確認・評価しにくい（例：ストレス低減、モチベーション向上）。
- ・適切な評価基準とマネジメント、定期的な評価指標の見直しが必要。

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスク5

6) Well-beingとその取組みによる特性2

◆個別対応の難しさ（「公平性」の担保が困難）

- それぞれの従業員のニーズへの対応が求められるが、実現には各自からのニーズの把握も含め**多くの負担**（労力・費用）がかかる

例：福利厚生の不均衡（制度の恩恵の有無・程度）

リモートワーク対応の不公平感等

- 公平性を意識した取組み（従業員に対し平等にWell-beingを得られる機会享受の仕組みの検討等）に努め、Well-beingの取組みに対する従業員の理解・納得感を得ることが重要

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスクへの対応1

A. 関連するデータや研究、他社の成功事例等の提示

◆生産性の向上、コストの削減について

- 従業員のWell-beingの向上が生産性向上につながる**データや研究**を示す。
- 心身不調による病欠や離職の減少がコスト削減につながる**データ**を示す。
- Well-being経営を実践している他社の**成功事例**を示す。

◆中長期的な投資効果について

- **Well-beingの取組みへの投資が中長期的に企業の利益向上に繋がること**を示す。

例：従業員のエンゲージメント向上→顧客満足度向上、イノベーションの促進

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスクへの対応2

B. 競争優位性の向上

◆ 企業、ブランドイメージの向上、優秀な人材の確保について

- ・ Well-being経営の実践企業として、企業・ブランドイメージが向上し、それらが顧客や投資家からの評価を向上させ、利益向上にも貢献することを示す。
- ・ Well-beingの取組みは、優秀な人材の獲得につながることを示す。

C. ワークショップの実施

◆ Well-beingの理解促進、社内コミュニケーションの活性化について

- ・ Well-beingの理解促進につなげる。
- ・ コミュニケーションの活性化により「**人とのつながり**」の**深化・強化**につなげる。
- ・ 自社にとって望ましいWell-beingを見出す。

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスクへの対応3

D. ミニプログラム（実験的プログラム）の実施

◆ Well-beingの効果につながる要因・手法について

- Well-beingのミニプログラムを試験的に実施し、その効果の確認や成功・失敗の要因を探り共有することで、成果につながる導入方法を示す。

E. インセンティブ（行動を促す誘因）の付与

◆ 従業員のWell-beingの取組みの誘因について

- 従業員が積極的にWell-beingに取り組むことにつながるインセンティブを示す（従業員から希望するインセンティブを募る）。

例：人間ドックの費用やスポーツクラブ利用費用の補助等

3. 経営上のWell-beingによる想定されるリスクへの対応4

F. Well-beingの取組みの継続的な改善（goodマネジメント）

- ◆ マネジメントに必要な進捗状況・効果の定期的な評価と改善について
 - ・ Well-beingの取組みに関する全社の進捗状況と効果に関するデータの収集により、定期的・持続的な評価と改善を実施し、取組み内容や手法を見直す。

G. 経営層の積極的な関与や推進

- ◆ 経営層のWell-beingの関与・推進の見える化について
 - ・ 経営層の関与・推進の見える化は、Well-beingの「有言実行」を示す。
 - ・ Well-beingの関与・推進により、従業員とのコミュニケーションの機会（「人とのつながり」の機会）とする。

4. SDGsとWell-beingの関係1

(目標の解説は国際連合広報センターHPを参照)

1) **目標3**「すべての人に健康と福祉を」 (Good Health and Well-Being)

- ・「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」
(心身の健康や福祉、基礎的保健サービス等も対象目標に含む)

→ **Well-Beingの概念そのもの。**

2) **目標8**「働きがいも経済成長も」 (Decent Work and Economic Growth)

- ・「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」

→ 持続可能な経済成長と雇用の質 (仕事内容、労働の環境・条件等) の向上は、**個人のWell-Beingを向上させ、企業のWell-Beingにもなる。**

4. SDGsとWell-beingの関係2

3) **目標10**「人や国の不平等をなくそう」 (Reduced Inequalities)

- ・「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」 (心身の健康や福祉、基礎的保健サービス等も対象目標に含む)

→ **不平等の解消は、社会のWell-beingの向上の為に必須である。**

(個人のWell-beingには、社会のWell-beingが不可欠)

【両者にとって必要不可欠な取組み】

SDGsの目標の達成には、Well-beingの向上が不可欠

SDGsの目標の達成は、Well-beingの向上に貢献する



4. SDGsとWell-beingの関係3

【帝国データバンク「SDGsに関する企業の意識調査（2024年）】

- ・企業の最重要目標（34.0%）と今後注力目標（11.8%）は**目標8**
- ・企業はSDGsの効果を実感（69.5%）例：「企業イメージの向上」（39.8%）、「従業員のモチベーションの向上」（32.9%）

【JTB コミュニケーションデザイン「SDGsと社員のモチベーションに関する調査」（2021）】（調査では「社員」、「会社」との表記）

- ・ **社員として取組みたい目標**は「**8.働きがいも経済成長も**」（67.3%/45.6）、「**3.すべての人に健康と福祉を**」（66.5%/43.6）（会社の取組みを示す後者数値より高い） → SDGsに対する積極的な取組み姿勢
- ・ **目標8への会社の取組みを認識している社員ほど、仕事に対するやる気（モチベーション）や就業継続意欲が高い。**

4. SDGsとWell-beingの関係4

- ・ 会社によるSDGs達成の意識を高める取組みは、社員のモチベーション向上や理念・ビジョンの体現だけではなく、ダイバーシティ推進や職場の多様性のようなWell-beingに関連する取組の推進とも関連している
- 特に、社員の希望する目標（Well-beingに該当）から推進することで、他のSDGsの目標への取組み意欲の向上につながると考えられる。

【目標8のマネジメント】

- ・ 企業と従業員が重視している目標8は、職場でのWell-beingそのものであり上田(2024c)で示された「人とのつながり」に関わる取組みである
- SDGsとWell-beingの促進には、職場内での「つながり」のマネジメントの実施が必要(上田,2024c)

4. SDGsとWell-beingの関係5（企業事例）

【事例企業A社のSDGs経営について】

- ・地方の中小企業、従業員数は約200名弱（地元出身者多数）
- ・業種：商社（機械）、機械設計・メンテナンス・その他製造
（社会インフラ、プラント、産業デザイン、空調、ロボットSI、AI・IoT等）
- ・その他：大企業との取引多数、地元優良企業
- ・SDGs活動：熱心にSDGsに取り組む、毎年CSR報告書にて報告
- ・懸念事項：優秀な人材の確保（新規獲得、退職防止）
コミュニケーションの不足（部門間のつながりの希薄化等）
心身不調者の微増、SDGsの取り組みの停滞

4. SDGsとWell-beingの関係6（企業事例）

【職場内の「人とのつながり」を意識したWell-beingの取り組み事例】

・2024年7月、担当役員にインタビュー調査を実施

<これまでの取り組み：オフィスの改装→社内外から好評価>

- ・働きやすく、働く人に優しい環境、心地よい場所としてのオフィスに改装
（温かみのある木製デスク・リフレッシュスペースを設置）
- ・コミュニケーションを活性化し創造的なチャレンジを促進することができるよう、
部署を超えて相互に理解・影響し合う開かれたオフィス空間とする
（仕切りのない開放的な空間には、多くの打ち合わせスペースがあり、会議室に決まった時間に集まる必要がなくなった。）

4. SDGsとWell-beingの関係7（企業事例）

＜現在進行中の取組み：新規リフレッシュスペースの設置＞

- ・従業員の要望に基づくWell-beingに寄与するスペースの設置

【内容】（従業員の多様なニーズに応える）

「人とのつながり」に貢献する施設

- ・従業員の憩いの場として、カフェテラス風の机やテーブル等を配置
- ・ミニスタジオ(動画撮影、楽器の演奏等可能)を設置
- ・大型の高輝度プロジェクターを設置

その他

- ・仮眠室、瞑想室、トレーニングジム等を設置

4. SDGsとWell-beingの関係8（企業事例）

◆新規リフレッシュスペース設置の目的1

- Well-being全般の推進
- 従業員の心身の健康、コミュニケーションを活性化（懸念事項解決）
- 特に、企業評価向上による優秀な人材の確保

◆新規リフレッシュスペース設置の目的2

- 企業から従業員に対するWell-beingの取組みを契機として、従業員にSDGsの取組みを意識させ、推進する機会とする
- Well-beingの実感からSDGsに関する意識の醸成につなげる

例：自身に直結する「8.働きがいも経済成長も」、「3.すべての人に健康と福祉を」への取組みから、他の目標への取組みへと広げる

5.本日のまとめと今後の課題1

- ◆SDGsとWell-beingの関係は、両者にとって必要不可欠
SDGsの目標の達成には、Well-beingの向上が不可欠
SDGsの目標の達成は、Well-beingの向上に貢献する
- ◆SDGs経営の促進につながるWell-beingの取組み方
 - SDGs経営の促進には、従業員のSDGsの取組みが不可欠
 - 従業員のSDGsの取組みを促進する為には、従業員が希望し直接好影響を受ける目標（Well-beingに該当）への取組みから開始し、他の目標に広げる
 - Well-beingの実感は、SDGsへの意識の醸成・取組み促進につながる

5.本日のまとめと今後の課題2

◆企業価値向上につながるWell-beingの取組み方

- ・従業員の望むWell-beingは、生産性を向上させる
- ・Well-beingの実感は、企業価値向上につながる従業員の意識の醸成や行動を促進する
- ・Well-being経営企業として社会から評価されることは、企業価値向上につながる

◆職場でのWell-beingの向上に必要な取組み

- ・「人とのつながり」に着目しマネジメントすることが求められる

◆今後の課題

- ・SDGs経営の促進と企業価値向上につながるWell-beingの事例、「人とのつながり」に着目したWell-beingの事例等について確認する。

参考文献（1部のみ）

- ・ジム・クリフトン・ ジム・ハーター （ 古屋博子翻訳）（2022）『職場のウェルビーイングを高める』.
- ・JTB コミュニケーションデザイン（2021）「SDGsと社員のモチベーションに関する調査」.
- ・Martin E.P.Seligman（2011）Flourish（マーティン・セリグマン，宇野カオリ監訳（2014）『ポジティブ心理学の挑戦—“幸福”から“持続的幸福”へ』.
- ・帝国データバンク（2024年）「SDGsに関する企業の意識調査」.
- ・上田和勇（2022）「幸福経営に関する理論と調査結果に関する研究」専修大学商学研究所『専修大学商学研究所報』第 53 巻第6 号,pp.1-16.
- ・上田和勇（2023）「Well-being経営の構成要因と事例分析」専修大学商学研究所『専修ビジネス・レビュー』Vol.18（1）, pp.15-31.
- ・上田和勇（2024a）「企業と個人のレジリエンス構築要因の共通要素に関する研究」専修大学社会科学研究所 『社会科学年報』第58号,pp.75-90.
- ・上田和勇（2024b）「個人と職場のWell-being構成要因の共通要素に関する研究」専修大学商学研究所『専修ビジネス・レビュー』Vol. 19（1）,pp.17-28.
- ・上田和勇（2024c）「職場におけるWell-beingの醸成法—Well-being経営の核となる要因と「つながり」重視のマネジメント・プロセス—」,「ソーシャル・リスクマネジメント学会2024年関西部会発表資料」.