

# 公開講座通信

Monthly letter from insource

11  
November

## “社会貢献度”が従業員のパフォーマンスを左右する!?

### 職場の中核を担う「ミレニアル世代」

今日の職場における実務の中核を担っているのが、いわゆるミレニアル世代と呼ばれる層です。

ミレニアル世代とは、1980年代から2000年頃までの間に生まれた、比較的幅の広い世代を指し、現在、20代から30代後半までの世代が含まれます。元々はアメリカにおける世代分類の呼称でしたが、インターネットの普及やグローバル化の影響を強く受けながら育ってきているといわれ、その特徴の多くが他国の同世代にもみられることもあって、わが国も含めて世界的に使われるようになってきました。そして、労働人口の一大勢力となったこのミレニアル世代のパフォーマンスが、今、企業業績を左右するようになってきているのです。

### インセンティブより社会的意義

職場における業績向上のためのモチベーションアップ策といえば、シニア世代にとっては、まず「インセンティブ」が浮かぶでしょう。「報奨金」や「報奨旅行」などの形で高い成果を上げた従業員に報い、その「組織貢献」を全社でたたえるしくみです。しかし、この「インセンティブ」が、ミレニアル世代に対してはあまり効果がないというのです。この世代の特徴のひとつに、「自分の仕事の社会的意義や影響」に非常に関心が高いという点が挙げられます。いうならば、お金で報われることよりも社会的称賛のほうが、仕事に対するモチベーションにつながりやすい、ということなのです。

### 「ストローの廃止」をバカにできない理由

社会に対する貢献や存在意義といったものを重視するこの世代にとって、その仕事に誇りが持てず、社会的意義も感じられないような職場では、満足なパフォーマンスが上げられず、長く続かないということにもなります。

昨今、プラスチックによる海洋汚染問題を鑑みて、ストローを廃止する動きが大手飲食チェーンなどに広がっていますが、プラスチック汚染に占める「ストロー」の影響の割合を冷静に考えてみれば、ややナンセンスな動きのようにも思えます。しかし、「ストロー」がこの問題の象徴的存在となっている以上、それに対する対策に動かない企業はミレニアル世代にとっては「社会貢献度の低い存在」と映り、消費者としてはもちろん、働き手としても距離を置かれてしまう恐れがあるのです。

### オーナーシップを支える企業倫理

組織の生産性をあげる上で、従業員がオーナーシップ、つまり当事者意識もって仕事に当たることは重要ですが、このオーナーシップは、仕事に対する愛着や、会社とのエンゲージメント（深い結びつき）なしには育むことはできません。ここ1年ほど相次いで品質不正問題がニュース等で報道されていますが、ビジネス上の直接的なダメージだけでなく、働く従業員の士気の低下によるマイナスも計り知れず、あらためて企業倫理の重要性について、認識しておきたいものです。

PICK  
UP

### おすすめ研修のご紹介

#### ・中堅社員向けオーナーシップ研修～当事者意識をもって、周囲に働きかける存在になる

中堅社員として自身の担当する仕事だけでなく、チーム全体の仕事や課題にも「当事者意識」を持って関わっていくマインドを養成し、そのために必要なコミュニケーションスキルを習得する研修です。

#### ・リーダーシップ研修（初級編）～サーバント・リーダーシップで部下の成長を促進する

本研修では、まずリーダーになることについて受け入れていただきつつ、自分なりのリーダー像を考えていただきます。そのうえで、リーダーとしてメンバーをまとめるためのスキルや手法を学んでいただきます。チームを率いる存在となるべく、はじめてリーダーになる方にも、これからリーダーとして活躍していきたい方にとっても有益な研修です。

#### ・（管理職向け）コンプライアンス研修～組織における不祥事防止

本研修は、コンプライアンスの本質を学ぶと共に、コンプライアンス違反を防止するための体制づくりについて考えていただきます。