

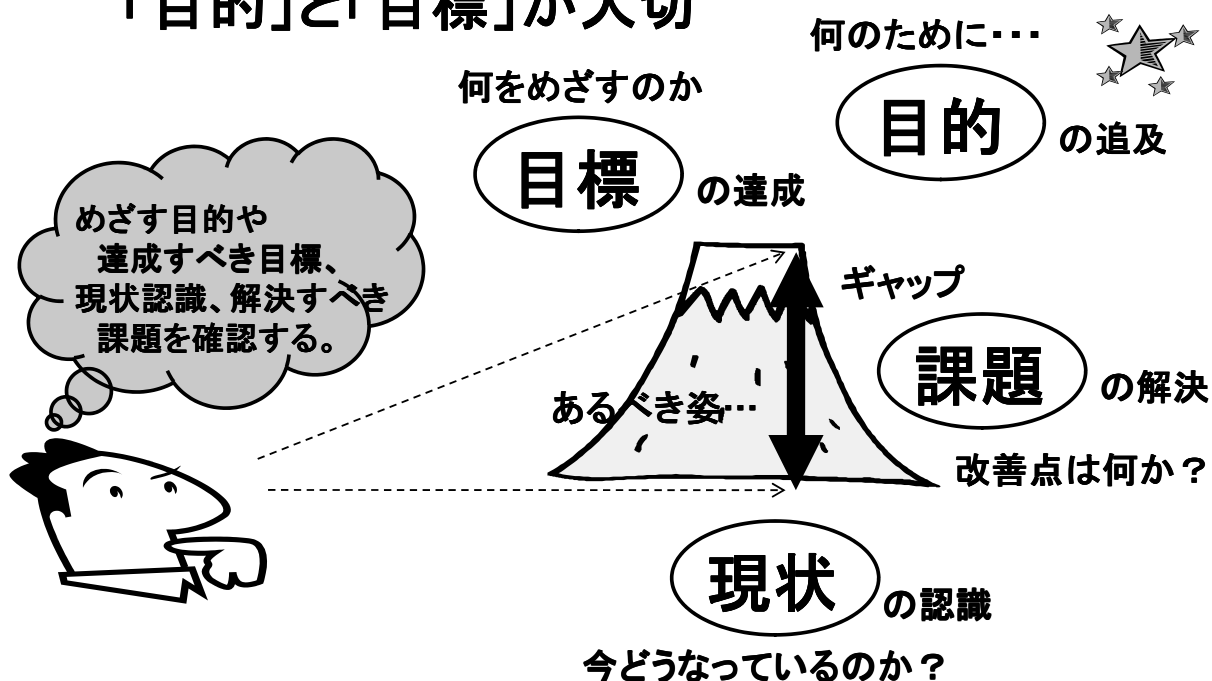
【事業承継／知的資産経営フォーラム2014】

パネルディスカッション 2

株式会社 ピアライフ
代表取締役 永井 茂一

PIA LIFE Corp.

“人” や “組織(企業)” の成長には
「目的」と「目標」が大切



PIA LIFE Corp.

『目的』が違えば 『目標』も違う!!

働く目的、経営の目的

目的⇒どこを狙うのか

目的をどこに置くのかによって
人生を賭けてもよい位の
“やりがい”や、仕事に対する“誇り”、
廻りからの共感、協力、応援
が違って来る。

『経営』も『働く』ことも

「どれだけ周りの役に立ったか
（“はた”“らく”にさせたか）
と、いうことではないでしょうか・・・



仕事(働き)を通じて社会貢献をする

“社員の”やる気“をどこにつくるのか

人間観・動機づけにかかわる2つの対立的な理論。マズローの欲求段階説をもとにしながら、「人間は生来意欲者で、強制されたり命令されなければ仕事をしない」とするX理論と、「生まれながらに嫌いということはなく、条件次第で責任を受け入れ、自ら進んで責任を取ろうとする」Y理論とがある

人間の仕事における満足度は、ある特定の要因が満たされると満足度が上がり、不足すると満足度が下がるということではなく、「満足」に関わる要因（動機づけ要因）と「不満足」に関わる要因（衛生要因）は別のものであるとする考え方があります。

マクレガーのXY理論

魅力ある“目的”
に向かって動く

自立

仕事のやりがい
働きがい
自らの役割や
存在意義など
考え方(意思)が
意欲を生み出す

自立して動く
Y理論
(高次元欲求)

精神的欲求

人や社会のため
に役に立ちたい
から働く

自分のためから
“人”や“社会”
のために・・・

ハーツバーグ2要因理論

やり遂げた達成感
(動機づけ理論)

自己実現できる仕事そのもの
責任のある仕事を任される
仕事を通じての能力や
人間的成長するための欲求

心理的に
成長しようとする
人間的な欲求

モチベーション
向上心
達成感・承認
責任・成長

動機づけ要因

↑

寄生

食べるため、欲しいものを手に入れるために、もらっている給料分を働く

人間は怠け者
X理論
(低次元欲求)

物質的欲求

安全・安定
生命・生理的欲求

マズローの5段階欲求説

人間にはいろいろな欲求があり、食欲・性欲など生存に関するものから、大金持ちになりたい、貴族を得たい、一つの道を極めたいなどがあり、それらに基づいて行動をしている。アメリカの心理学者・アブラハム・マズローは、人間の欲求を低次から高次の順で分類し、5段階のピラミッド型の欲求の階層によって階層化された欲求を、生理的欲求・安全欲求・愛情欲求・尊敬欲求・自己実現欲求の5つで、その欲求を表した。

苦痛を避け
楽をしようとする
動物的な欲求

衛生不満足要因

監督・命令
労働条件
給与・福利厚生
個人生活

“使命感”“志”は
自分の苦楽獲得中心

人間の動物的資質から派生するもので、苦痛を避け、安全を図りたいとする回避欲求、不満足要因はいくらこの要因を充足しても満足は得られなく、不満足に陥るのを予防ができるだけである。



“経営”の目的は『社会貢献』

お客様の役に立つ

社会に支持される

志

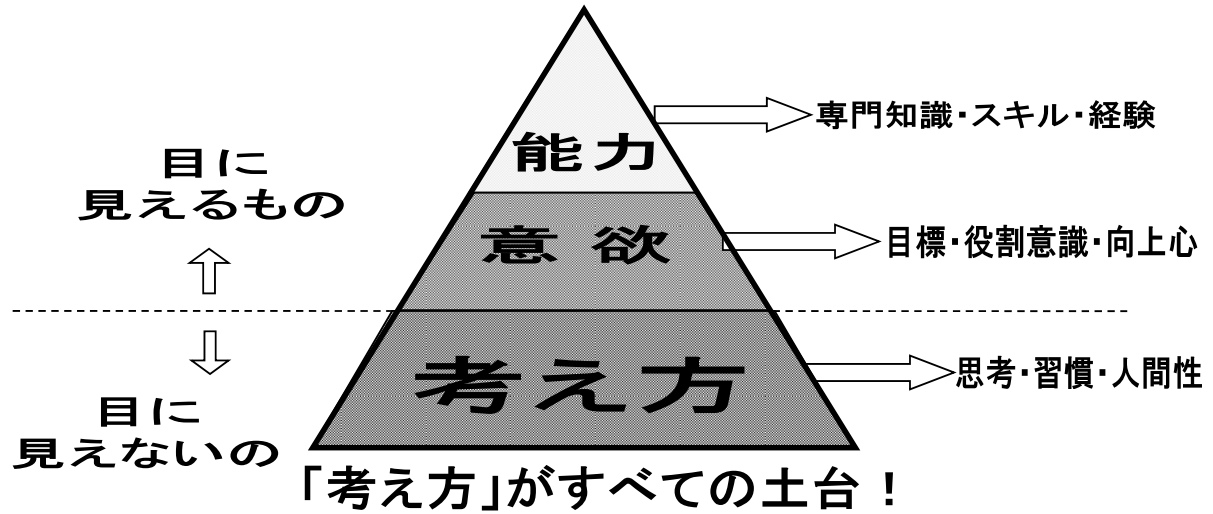
(こころざし)

使命感

(しめいかん)

「企業文化」 = 「経営理念」

『人財育成』のポイント



「社員育成は、“志の高さ”や“使命感”を育てること