

職場での目的を見つける5つのヒント

目標共有が事業を成功へと導くと分かっているにもかかわらずその実行は中々難しいことが調査で分かっている。

🕒 Read 6分



目標重視の働き方の効果を訴える専門家は多くいる。企業の存在意義とつながることをめぐる議論記事をここ数カ月間でも フォーブス、ハーバードビジネスレビュー、ニューヨークタイムズ と立て続けに掲載した。ビジネスリーダーの79%が事業成功の秘訣は事業目標だと考えている (出典：pwC)。また、90%近くが集团的目的意識を徹底させた組織が従業員満足度を高めるとも述べた (出典：EY Beacon Institute, HBR Analytics)。

強い向上心を持っていてもその多くの方は仕事に意義を見いだせずにいることを示すデータがある。Gallup-Sharecare ウェルビーイングインデックス は、日々の仕事が好きだと答えた人の割合が微減したと報告している。自分の会社で目的意識の共有が徹底していると答えた経営者は半数に満たない。また、「Steelcase グローバルレポート：世界のエンゲージメント職場環境」によると、仕事にやりがいを感じ仕事への満足度も高いワーカーは3分の1に過ぎないという。

しかし、私たちは明確な目的が見つからないまでも、日々の仕事の中で目的に出会い、結果として働く人の生活や企業が今より輝くようにも出来るのだ。Steelcase は先日公開したコーポレートサステナビリティレポート (CSR) の中でもいくつかの例を紹介している。

1. 「パッションプロジェクト」を探す

機械好きな10代のひとりの若者が遅刻せずに登校できるようにと始めた「パッションプロジェクト」は、時を経てMike Radenbaugh, Inc.という3,000万ドルのビジネスに成長した。自身の会社であるRad Power Bikesは問題解決に過ぎなかったプロジェクトからどう利益を生むビジネスへと成長できたかのストーリーを語ってくれた。すべての「パッションプロジェクト」が表紙を飾るようなストーリーになるわけではない。しかし、そのプロジェクトが人々の生活に変化をもたらすものであれば、好奇心と情熱でワクワクする感覚を覚えるはずだ。

Steelcaseのデジタルマーケティング担当のLindsay Bonzheim氏は、Steelcase Educationアクティブラーニングセンターの助成金制度に改善の余地があると感じた。この助成金を設けたことでSteelcase Educationはアクティブラーニングの専門家たちと連携することが可能になる。3回のサイクルで40校を対象にアクティブラーニング教室を設置し、未来の教育に300万ドルを超える投資を行った。

「オンライン体験の改善を支援することで教育者は自分で受講資格の有無を確認でき、助成金申請はもっとスムーズに行えるはずだと私たちは考えました。学生と教師に利益をもたらすプロジェクトへ取り組めたことは大変意義深いです。」とBonzheim氏は語った。



2. 地域社会に投資する

2016年7月、ルーマニアのクルージュ出身の10代の少女25人とSteelcaseのファシリテーター10人がCamp GLOW (Girls Leading Our World) に参加した。GLOWは、1995年にPeace Corpsによって設立された世界的なジェンダーエンパワーメントへの取り組みで、少女たちがコミュニケーションとチームワークのスキルを伸ばし、自信を持って地域社会や世界にプラスの変化を起こす方法を学び、理解を深めることを目的としている。

キャンプを率いたSteelcaseのリーダーAlexandra Moldovans氏は、過去にGLOWに参加、カウンセラーをした経験がある。「私の経験と知識を共有し、少女たちが情熱を持って世界にプラスの変化を起こしたいと決意するきっかけづくりに貢献できたことは生涯にまたとない経験でした。」

多くの企業が従業員に対して地域社会へのボランティア活動や慈善寄付などを奨励している。企業としてその地域社会でどんな役割を担い、どう貢献していきたいかを考えるためにもっと時間を割くべきだ。

3. サステナビリティへの取り組み

自分なりのサステナビリティ目標とそれが組織にどう影響するかはひとりで奮闘せず、同僚の貢献意欲を掻き立てることも励んでほしい。自転車や公共交通機関を利用したり、マイボトルやコーヒーコンテナを持参することでゴミを減らしたり、照明を消して電力節約を心がけたり。こういった自分の行動が周りの環境に影響を及ぼし、グローバルな社会への貢献意識を育てていくことになる。

StonyfieldファームのNancy Hirshberg前資源担当副社長は、[GreenBiz](#) でサステナビリティへの取り組みを称える意義と企業の認知度向上を目指しつつその微妙なバランスの重要性を主張している。「承認はやる気につながります。信頼を築き、意欲向上にもなります。サステナビリティ担当としてはこれが非常に強力なツールとなるのです。」

Steelcaseの製造工場では徹底した社内承認プログラムを採用している。提案がビジネスとサステナビリティ目標のどちらにもプラスの影響を与えることになる。再利用に関する発想豊かな事例として米ミシガン州のSteelcaseのウッド工場を紹介しよう。梱包チームが製品完成品の輸送に使用する緩衝材の改良を目指していたちょうどその頃、製造チームは余ったメラミン化粧板の再利用の方法を探っていた。チームは余ったメラミン化粧板を利用してパレットが作れることに気づいたのだ。材料を他の目的のために再利用できたと同時に新パレットは輸送中の製品保護の仕方の改善にも成功したのだ。

4. 同僚とつながる



働くことは本質的に社会的な努力だ。Gallupの世論調査によると、職場に親友がいる人は、その会社の存在意義によって自分の業務が重要だと感じる確率が高いことが分かっている。そして、自分たちの意見は組織にとって重要で日々最善を尽くす機会があると答えた確率も高い。

Steelcaseのデジタルマーケティング担当のAngela Eick氏は、5年ほど前にYoung Professionalsという従業員インクルージョングループを立ち上げた。「私はこのグループ立ち上げを手伝わずに入られませんでした。会社に入ったばかりの他の同僚たちと連絡を取り合いたいと思ったからです。私たちは、ネットワークを構築し、友達を作り、自分たちの組織についてもっと学ぶ機会を提供したかったのです。」とEick氏は語った。

2017年、Steelcaseの従業員のインクルージョングループは、多文化、退役軍人、ウェルビーイング、若いスペシャリスト、女性、プライド、社会的責任に関わる委員会など20以上を超える多様な人材とテーマを抱えるネットワークへと成長した。経営者/社員、正式/非公式を問わず、組織の広範囲に渡って個人個人に合った居場所を見つけよう。

5. 誰もが教え、そして、学ぶ



企業の学習する環境というものは実は既存の「場」以外に存在する可能性が高い。今日の絶え間なく変化するビジネス環境下では、組織内のいたるところでリーダーシップが必要とされる。専門能力の開発はもはや講義や教室、正規の学習時間に制約されることがなくなった。学習はいたるところで起こりうる。

Steelcaseの 学習への取り組み は、従業員全員が教える側学ぶ側どちらも経験できる環境づくりだ。授業やオンラインコース、ソーシャルラーニング、スピーカーシリーズ、会議、ランチ、学習イベント、メンタリング、コーチングを通じた学習と教育のプログラムを展開している。学習機会が広がることで従業員は個人、組織両方内での自己開発ができるのだ。

職場での目的を見つける他のヒントに関してご興味がある方は、Steelcaseの2017年度 コーポレートサステナビリティレポート（英語） をご覧ください。