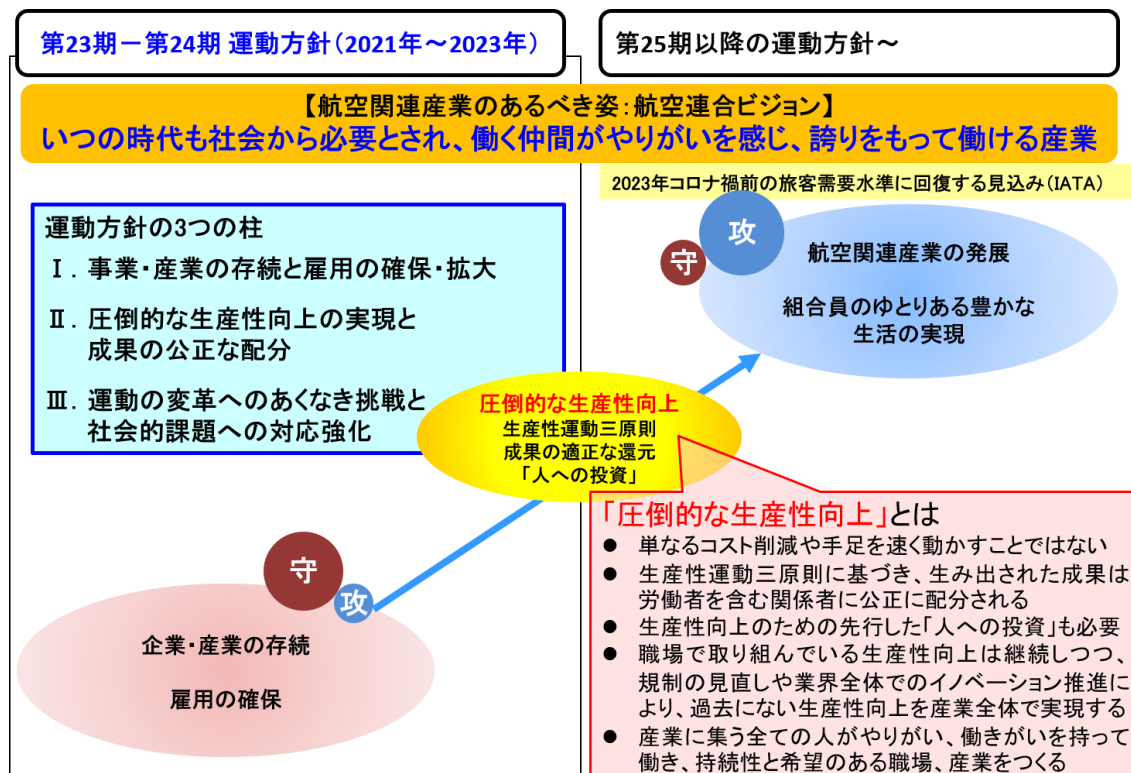


参考資料

【参考資料 A】



航空連合ビジョン

航空関連産業の存続・発展をめざしていくなかで航空連合がこの先中心に据えるビジョン。
 「いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業」をめざす。
 すなわち、

①我々の産業が社会から必要とされること

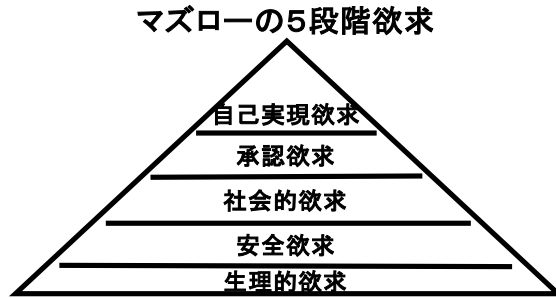
②外から航空関連産業を見た時に、働いている我々が生き生きと働いていること

この2点が非常に重要となってくる。

【参考資料 B】

マズローの5段階欲求

我々のめざす「航空連合ビジョン」到達に向け必要不可欠である「社会貢献」＝「周囲のことに目を向けることのできる状態」とは、個人レベルでどういった状態であるのかという点を始点に考えを巡らせた結果、「人」に「欲求」の面から焦点をあてた際の根幹の考え方にいきついた。



人間は、低次の欲求が満たされていない状態ではより高次の欲求を求めづらい(そういう考えに及ばない)動物だという事を認識する必要がある。低次の欲求とは、生理的欲求、安全欲求、社会的欲求の事を主に指す。具体的には、自身の生活が安定しない状況や、所属する集団がコロコロ変わるといった所属箇所が安定しない状況等の中では、より高次の利他の欲求である『自己実現欲求』を満たそうとする行動は生じえないということを指している。

従って、集団として産業の存続・発展を目指すのであれば低次欲求を安定させることが第一に必要である。

【参考資料 C】

ハーズバーグの二要因理論

ハーズバーグ『二要因理論（動機付け・衛生理論）』

「人の欲求さえ満たしていれば周囲に目を向けることのできる人が増えていくのか」という考えを巡らせた結果、人の欲求には「耐性」が存在し「一度満たしても再び不満の要因になるもの」と「一度満たすと長期間不満の要因になりにくいもの」とが存在するとの考え方にいきついた。

衛生要因 (一度満たされても再び不満の要因になりやすい)	動機付け要因 (一度満たされると満足感が継続しやすい)
<p>【仕事上での主な衛生要因の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金、賞与 ・ 上司との関係 ・ 同僚との関係 ・ 労働条件（福利厚生） 等 	<p>【仕事上での主な動機付け要因の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 成功体験 ・ 周囲に認められているという感覚 ・ 責任と権限を与えられている ・ やりがいを感じられる職場 等

いい組織・職場にし、組織として社会貢献に矢先を向ける上では、個人の欲求を満たすのみならず、労働条件や環境、そしてモチベーションについても重要だと考えた。その結果、「どういった要因で欲求を満たすことができたのか」という「要因」の面から「人」に焦点をあてたこの根幹の考え方にいきついた。

人間には耐性が備わっており、一度得た満足感や充足感を、同じ方法で得続けることは困難なつくりをしている(同じ満足感や充足感を得る為にはより強い刺激を求めるようになる)。これは、『外的要因』により満足感や充足感を得ている場合におこる現象であり、ハーズバーグはこれを『衛生要因』と位置付けており、この考え方を労働の局面に置き換えると、賃金等のいわゆる労働条件がこれに該当する。従って、労働条件の上昇は一過性の満足感や充足感を得るに過ぎず、産業に人材を繋ぎとめておく『キャリアアンカー』としての役目は弱いと考えられる。これに対し、外的要因に左右されず、モチベーション(満足感や充足感)を高く持ち続けることができる事が人間にはできる場合がある。それは『好きこそものの上手なれ』という言葉があるように、『自分が興味のあること・好きな事』に対しては、見返りを求めずに没頭してしまうという場合である。ハーズバーグはこれを『動機付け要因』と位置付けている。労働の局面において、社員全員が興味を持てるものを与える事は困難だと考えるが、少なくとも社員の適性を捉えそういった事に挑戦させる環境を提供する努力はできると考えると同時に、そこが少しずつできていけば、動機付け要因による満足感や充足感を得ることにつながり、一過性ではない感情を持ち続けることができると考える。

【参考資料 D】

活力の好循環

賃上げと働き方の改善を起点とする好循環サイクルとして、航空連合 2014 春闘方針において確立した考え方。

賃上げと働き方の改善を起点とする好循環の実現を！

