

# 経営サプリメント

## モチベーションコントロール・メソッド

株式会社あきた総研は、平成29年度東北経済産業局の「中小企業・小規模事業者人材確保・定着等支援事業」を受託し、前回の2017年4月号で話した「選ばれる企業になるため」のセミナーを行ってまいります。お読みになられて「具体的に」知りたい方は、是非、ご参加ください。

私は秋田県内では数少ない公認モチベーション・マネジャーの資格を持っています。これはモチベーションを個人の問題として捉えるのではなく、組織の問題として捉えることで生産性を向上する専門資格で、一部上場企業の株式会社リンクアンドモチベーションと学校法人三幸学園によって設立された一般社団法人モチベーション・マネジメント協会が発行しているものです。モチベーションを「やる気」という意味で使う人も多いと思いますが、それは意味の中のほんの一部でしかありません。今回はモチベーションについて詳しくお話ししたいと思います。



### モチベーションって何!?

よく「モチベーションが上がった、下がった」という会話がされますよね。でも、モチベーションは上下するものではありません。モチベーションは日本語にすると「やる気」と思われがちですが、やる気は上下しません。「やる気が出る」「やる気がある」など、上下するものではないことがわかります。では、モチベーションとはいったい何なのでしょう。モチベーションとは「理由」です。それも行動する理由です。やりたい理由、やりたくなくても行う理由、辛くても頑張れる理由。それがモチベーションです。これは比較的普遍なもので、ちょっとやそっとの困難では変わりません。一方で、そんなこと言ってもやる気が無くなって悶々としているよ!という方もいらっしゃると思います。その上がり下がりしているのは気分の波、つまりテンションです。些細なことに一喜一憂し、一日の中でも気分の波があります。単純作業に飽きたり、複雑な課題に考えることに疲れたり、甘いもので癒されたりと、様々な要因で変化しやすいものです。このモチベーションとテンションを混同すると自分の向き不向きに気づけなくなり、悩む結果になります。

### 給与をあげればやる気が出る!?

職場の環境改善のアンケートで非常に面白い結果が出ました。当社のシニアディレクター高木茂の「職場定着セミナー」でも必ず冒頭に申し上げるほど大切な項目だと認識しています。2014年12月の中小企業庁の調査で「中小企業・小規模事業者の人材確

保と育成に関する調査」(野村総合研究所)というものがあります。「定着のために有効だと思う取り組みは何ですか?」という質問への回答が、経営者と社員では異なる結果となりました。経営者が思う定着に必要なことの1位は「賃金の向上」です。しかしながら、就業者(従業員)が希望する定着に必要なことは「興味にあった仕事・責任のある仕事の役割」つまり「やりがい」です。「賃金の向上」は9位まで下がる結果となります。

モチベーションを考える上では満足の原因と、不満の原因が異なることを強調したいです。やりがいは満足するかしないかに関係し、賃金は不満の原因になります。やりがいがあれば満足しますが、なくても不満にはならず、ただ「満足していない状態」なだけです。しかしながら賃金は不満の原因になり得ます。賃金はいくら上がっても満足する天井はありませんが、十分でない強い不満になります。つまり賃金を上げるといことは、お金の問題ではなく「頑張りを認める」「存在価値を認める」と言った、実は「責任を任せ、評価される」ということの実感のために必要なことなのです。

### 見直そう!なぜあなたは働くのか?

モチベーションが下がるときは、満足を求めている時と不満を解消したい時のどちらかになります。安易な処遇改善と思った対応が、逆効果になってしまう危険性もあるのです。働き方改革の中で、処遇改善というと賃金などの条件面が取りざたされます。しかし、もっとソフトの部分、つまり就業者はやりがいや働きがいを求めています。中には責任のある役職ではなく現場でお客様と触れ合いたいと思っている人もいます。就業者一人一人がやりたい姿を、管理職と現場が対話で共有していくことが重要です。そのためには本音を話しやすい雰囲気、話せば希望が通るかもしれないという期待感など、目には見えない空気感を作り出さなければなりません。

ん。企業の理念や経営方針などへの共感はもちろん、褒める、少し難しい仕事を任せる、予算を与え決裁を委ねるなど、管理するのではなく、信頼し合うことも大切なことです。伝統的に続く理念を押し付けるのではなく、従業員と話し合った「今の経営理念へ変更する」ことを最初の一步としてはいかがでしょうか。あきた総研ではそういった社内ワークショップなどのファシリテーションも行なっております。お気軽にご相談ください。



株式会社あきた総研 代表取締役  
須田 紘彬  
Hiroaki Suda

【略歴】  
株式会社リクルートにて新卒、中途採用のコンサルティング法人営業を北東北担当として経験。30歳までに起業することを目標に逆算し退職。海外経験を積むためにニュージーランドで1年間過ごした後、都内の人材系ベンチャー企業にキャリアコンサルタントとして就職。そのベンチャー企業にて営業、法務も兼任し統括マネージャーとして経営全体に携わる。2013年10月に秋田就職総合研究所を設立。2016年12月に株式会社へ法人化。