

従業員との関わり方・社員のモチベーションを上げるには？

# そもそも人は何の為に働くのか

- 生活する為のお金
- 生活を充実させる為

# 会社から得ようとするもの

- お金
- 生活の充実
- やり甲斐
- 知識
- 技術

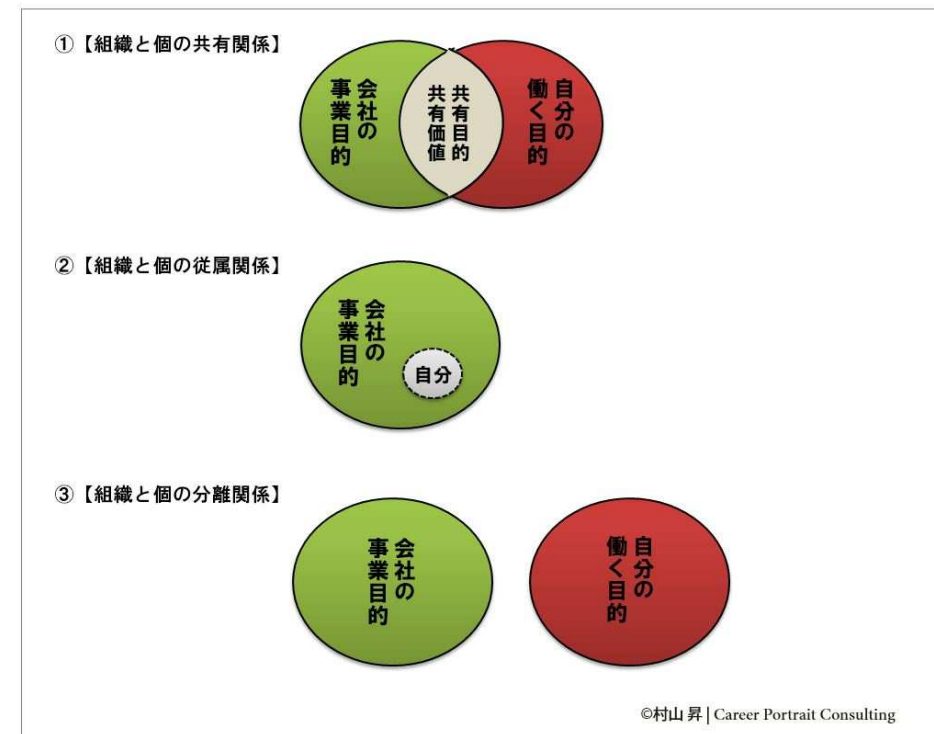
# 会社組織の果たすべき役割

- 貢献
- 成果
- 人間の幸せ

1. 自らの組織特有の目的と使命を果たす
2. 仕事を生産的なものにし、働く人たちに成果をあげさせる
3. 自らが社会に与えるインパクトを処理するとともに、社会的な貢献を行う

# 会社の目的と個人の目的

- 会社には会社の事業目的がある。そして個人には個人の働く目的がある。これらを2つの円で描くと、図のような3つの関係性が生まれる。



# 目的を言語化する

私の提供 **価値** 宣言

次の空欄に言葉を入れよ

この空欄には、自分が仕事を通じて提供したい「**価値**」を考えて、書いてほしい

「私は仕事を通して〈〇〇〇〇〉を売っています」

あるいは、

「私は仕事を通して〈〇〇〇〇〉を届けるプロフェッショナルでありたい」

この問いを通して考えさせたいことは、私たち一人一人の働き手は、目に見えるものとして具体的な商品やサービスを売っているが、もっと根本を考えると、その商品やサービスの核にある「価値」を売っているということだ。

#### ◆演習1: 『私の提供価値宣言』

【私の提供価値宣言】

私は仕事を通し

を売っています。  
を届けるプロでありたい。

- 保険会社のライフプランナーは  
「経済的リスクを回避する安心」
  - 自動車メーカーの開発者は「快適な移動空間/道具」
  - レストランのシェフは「幸福な舌鼓の時間」
  - 新薬の開発者は「その病気の無い世界」
  - コンサルタントは「専門の知恵と手間ヒマの短縮」
  - 財務担当者は「数値による企業の健康診断書」
  - プロスポーツ選手は「筋書きのないドラマと感動」
  - コメ作り農家は「生命の素」
- ・・・ (という価値を) 売っている / 届けている。

# モチベーションとは

●モチベーション（motivation）とは行動を起こすときの要因であり、目的を達成するために必要な動機付けのことです。

1. 給与や報酬といった外部刺激によって生まれるもので、  
「**外発的**動機付け」
2. 自分の中で幸せや達成感を感じて動機付けられることで、  
「**内発的**動機付け」

**社長やリーダーが目指すことは、社員の内発的動機付けを作り、キープし続けることです。**



# 1. 社員を褒める

•人は低階層の欲求を満たすと、高階層の欲求を叶えたいくなるという心理があります。

## マズローの5段階欲求

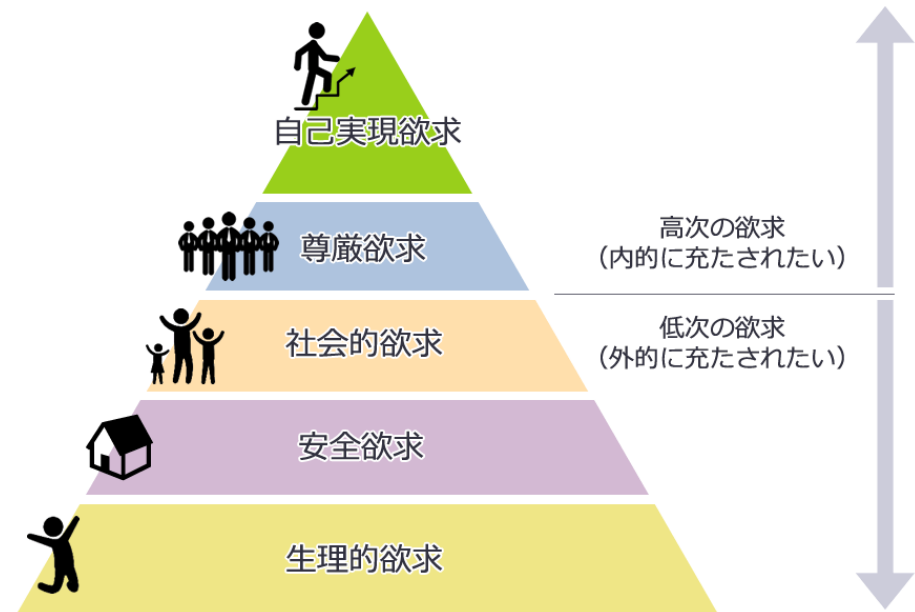
第五階層：自己実現欲求

第四階層：自己尊厳欲求

第三階層：社会的欲求

第二階層：安全の欲求

第一階層：生理的欲求



- **生理的欲求** (食べたい、飲みたい、寝たいなど)
- **安全欲求** (雨風をしのぐ家・健康など)
- **社会的欲求** (集団に属したり、仲間が欲しくなったり)
- **尊厳欲求** (他者から認められたい、尊敬されたい)
- **自己実現欲求** (自分の能力を引き出し創造的活動がしたいなど)

## 2. 社員に期待する

- 心理学における実験で

ある先生に「このクラスは知能テストの結果、将来必ず学力が飛躍的に伸びる生徒たちが集まっている」と嘘の証言をし、そのクラス担任にしました。

すると、知能テストの結果に関係なく無作為に選んだにも関わらず、生徒たちの学力は向上していきました。

生徒たちに期待をすることによって、教師の教え方が変わります。期待をすることによってお互いの接し方が変わり、それがモチベーションアップに繋がるという実験です。

### 3. 社員の話を聴く

**まずこの違いに着目してほしい**

#### **聞く と 聴く の違い**

ただ単に「きく」場合は一般に「聞く」を使い、  
注意深く（身を入れて）、あるいは進んで耳を傾ける場合には  
「聴く」を使います。「音楽を聴く」「講義を聴く」

**つまり相手に興味関心を持ち、注意深く話をきくことが「聴く」  
です。**

- 円滑なコミュニケーションを取るためには、まず社員の話をしっかりと**聴く**ことです。

- コミュニケーションの3階層

- ①あいさつや軽い雑談

- ②協働・相互啓発

- ③悩み・ストレスの相談

コミュニケーションの階層が上がれば、意思の疎通ができるようになり、社員にとって褒められることや期待されることの重要性が増すことに繋がります。

## 4. 社員一人一人の個性を把握して活かす

従業員は、同じ立場であっても一人一人個性が違います。仕事が速い人もいれば、遅くても丁寧な仕事をする人もいます。もちろん仕事に対するモチベーションも人それぞれです。

まずは従業員全員の性格や仕事への取り組み方などを把握することが大切です。適材適所という言葉があるように、**その人に合った仕事を与えることで仕事に対する意欲は変わっていきます。**

責任のある仕事を任せようとした場合、やりがいを感じる人もいれば負担に感じる人もいます。相手の性格を考慮して仕事を割り振りすることは、従業員にやりがいを持たせる方法のひとつです。

個性を活かすポイントは、差別をせず仕事を任せることです。

## ディスカッションで出た意見

- 社員と飲み会を開く
- 飲めない人はお昼ごはんを食べる
- 一緒に仕事をして自社の状況考え方を伝える
- 毎年一回社員と面談する
- 結果を出す事の喜びを与える
- 責任を与える
- お客様に社員個人の顔と名前を憶えて貰い仕事に対する責任感が出ると思い、お客様も安心できる
- 社員に会社の現状を伝えて社業に協力させる

- ルーチンワーク自体は悪い事ではないが変化を与える事が大事
- コミュニケーションを取ることが大事
- 魅力的な社員旅行などでコミュニケーション図るといい
- コミュニケーションを図ると社員が辞めない
- 社員の性格を考慮して責任のある仕事を任せる事はとてもいいが、他の社員が贖罪しているように見えるので、難しい事でもある。