Motivation Management System

やる気の数値化

―全社的モチベーション力UPのために―

● 1　なぜ数値化が必要か
● 2　数値化すべき３要素
● 3　組織のやる気の数値化
● 4　リーダーのやる気の数値化
● 5　社員のやる気の数値化
● 6　やる気改革プロジェクト

5　社員のやる気の数値化

ベンチャー・マネジメント　代表　小林　英二

仕事を楽しむ力が求められる

やる気の数値化する対象の第３のターゲットは「社員のセルフモチベーション力」である。

どの業界，どの会社でもそうだとは思うが年々，肉体的にも，精神的にも仕事は厳しいものになっている。10年前に比べると，実質労働時間は増えているだろうし（モバイル機器等IT環境の進展などにより），うつ病患者や自殺者が年々増加している事実から考えても，社会全体で仕事の精神的ストレスが増えていることが分かるだろう。

この年々仕事が厳しくなるというトレンドは改善されるだろうか？　残念ながら難しいだろう。今後もさらに業界内競争は激しくなり，海外勢との競争も熾烈になることが予測されるなか，「仕事の厳しさ」はさらに激しさを増し，それを社員の多くが乗り越えた企業でなければ勝ち残れない情勢は容易に想像できる。

このことを踏まえると，従来のセルフモチベーション力＝「辛いことでも挫けず我慢してやり遂げるために，自らを叱咤激励し頑張る力」という言葉の意味も大きく変えていかなければ時代の変化に対応できないはずだ。仕事がますます厳しくなっていく未来を考えていった場合，「自分を叱咤激励し，頑張るだけの余力」が社員たちにどれだけあるのだろうか？多くの会社ではこのパラダイムはもう限界に近い状況になっているのではないだろうか？

今後の環境変化に対応するには「自ら叱咤激励し，必死に辛いことを頑張る」だけから，「辛いことを楽しいことに変えることができるので，無理なく頑張れる」というパラダイムにシフトすることが必要になる。今後，セルフモチベーション力という意味で大切になってくるのは「仕事を楽しむチカラ＝楽しさ創造力」なのだ。

辛さを楽しさに転換する工夫

「楽しさ創造力」をイメージしてもらうために，私の思い出を一つ紹介したい。私は子供の頃，一般的な子供と同じように，勉強が正直あまり好きではなかった。しかし成績がズバ抜けてよかった友人のT君は，同じ勉強を楽しそうにしていた。社会の問題をもとにクイズ大会を開いたり，計算問題のスピード競争をしたりするという工夫を行うことで，一般の子供が辛いと思っていたことを，彼にとってみると楽しいことに見事に変えていたのである。私は勉強が辛いことだから１日２時間やるのがやっとだったが，T君は勉強が楽しいのだから５時間でも６時間でも時間を惜しまずにやれる。結果は当然違ってくるのが当たり前であった。T君は，私よりはるかに「楽しさ創造力」が高く，セルフモチベーション力を見事に発揮していたのである。

嫌なこと，辛いことを我慢して頑張るということに関しては限界がすぐに来る。しかし，楽しんでいることであれば，いくらやっても疲れないし爽快感すらあるのが人間である。楽しいか？辛いのか？ということは人間の主観であり，T君のように，多くの人が辛いと感じることでも楽しめる人もいれば，逆に楽しいと感じてもいいことを辛く感じる人もいる。仕事がますます厳しくなってくる時代だからこそ，仕事の辛い部分でさえ「工夫をすることで，自分が楽しいと思えることに変えていく」という力が，新しい時代のセルフモチベーション力として大切になってくるのである。

仕事を楽しめる力が高い社員が

小林英二（こばやし　えいじ）
1994年にベンチャー・マネジメントを設立。中小企業を中心にした400社以上に経営戦略立案，人格適応論をもとにした人事制度構築のコンサルティングを行う。主な資格は，ITコーディネータ，総務省電子政府推進委員等。主な著書に『モチベーションが上がるワクワク仕事術』『部下の「やる気」を育てる！』『iPhoneワクワク仕事術』がある。
ブログは「モチベーションは楽しさ創造から」（http://d.hatena.ne.jp/favre21/），Twitterは http://twitter.com/favre21

たくさん育っている会社は，やる気の高い組織を実現できているだろうし，楽しい仕事しか楽しめない（さらにひどくなると，楽しい仕事さえつまらないとしか感じない）社員しか育てることができていない会社では，やる気の低い組織になってしまうのである。

社員のセルフモチベーション力UPをサポートするのに必要になるのが，数値による見える化である。しっかりと現状把握ができるようにしてあげることが大事である。具体的には，社員たちが「仕事を楽しくする力がどのようになっており，社員が意識化すべきこと，会社や上司が教育・指導していくべきことが何か？」をハッキリと示す必要がある。

数値化は，①以下の各要素についてどれくらい重要視しているか？（重要性），②それぞれの項目について満足しているか？不満か？（満足度）という2つの視点で，アンケートを通して見える化をしていくのである。では，どのような要素について捕捉すべきか，以下に紹介しよう。

数値化すべき5つの力

1. やりがい創造力：つまらない仕事と感じるようなことであっても，たいていの仕事には「やりがい」が存在するものである。

誰かの役に立っている限り，「やりがい」は必ず存在する。またほとんどの仕事は懸命に行うことさえすれば，自分のキャリアの成長や自分の人間としての成長につながるということからも「やりがい」は存在するのだ。

その「やりがい」に気づいて仕事をすればその仕事は楽しくなる。それに気づかないで仕事をしてしまうとつまらなくなってしまうのである。

2. ゲーム化力：ただ棒でボールを打つだけでは何度もやるうちに退屈になってくる。しかし，それにゲーム性を加えてゴルフというスポーツになるとどうだろう。朝早起きしてでも夢中になってやる人がたくさんいるくらい魅力的なスポーツに一変する。

仕事も同じである。ゴルフと同じように，魅力的な目標や，面白くなる工夫をしていくことで辛い仕事も楽しく変えていくことは可能になのである。

3. 自己コントロール力：自ら目標を作り，どうやるかを計画し，1日の終わりに「今日は達成したぞ！」という達成感を味わう。誰かの命令だけに沿って生きているのではなく，自らが自分の人生をコントロールしているという感覚。そして日々のなかで，達成感を得ることで充実した人生を生きているという体感が，やっている仕事に対して楽しさを生み出していくという循環につながるのである。

4. 感情のコントロール力：仕事を行っていれば，上司や部下，顧客らが招く腹が立つこと，悔しく思うこと，怒りを感じること，苦しいこと，悲しいこと等のマイナス感情を生み出すような出来事は避けられない。しかし，そういう不快な出来事があったとしても，いつまでもマイナスな感情を引き摺ってしまっては，仕事は辛いものになってしまう。いかに気持ちを切り替えることができるかが，仕事を楽しくするためには必要になってくる。

5. 加速学習力：「成長している実感」があると，仕事は楽しくなってくる。そのためには「学び」が必要である。学んだ結果，「自分は成長しているな」と実感できると，さらに学びたくなるというプラスの循環が回り始める。結果，仕事の成果もさらに増長していくことにつながり，仕事がもっと楽しくなっていく。

やる気の改革には，まず社員に「自分たちの楽しさ創造力」の現状を理解してもらい，自分は何が強く，何が弱いのかを意識化してもらう。さらにこの力UPに向けてリーダーたちに現場での指導を行ってもらい，人事部ではこの能力UPに向けた教育プログラムを整えサポートしていく。このような取り組みが必要になってくるのである。