リコー三愛グループ 三愛会会誌

No.138/2006



特集 やる気を高める

誰にでもやる気が出ないときがある あなたのやる気を高めるには? ……チェックリストで自己分析

やる気を高 モチベーション・コンサルタント 菊入みゆき

ションは次のように定義されます。でさまざまな研究がなされています。モチベーこれは、モチベーション=動機付けという言葉やる気、意欲、「頑張ろう」という気持ち。

よって、行動が引き起こされる」
「個人の中に生まれる、一連の力。この力に

き上がったいであるが、コミハンなーはらき上がったり枯渇したりするわけです。は一朝一夕に変わったりしませんが、やる気、トです。性格や能力とは違います。性格や能力トです。性格や能力とは違います。性格や能力

いる人の力になればうれしいと思います。 かる気にならなくて」、そんな状況に直面してつらいな」「やらなきゃとは思うんだけど…… の実感です。ですから、この特集は皆さんに読の生感です。ですから、この特集は皆さんに読のす。でも、どんな人でも、そこを脱出できる。 ざんな人にも「やる気が出ないとき」はあ "どんな人にも「やる気が出ないとき」はあ

菊入みゆき先生 略歴

東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企東京外国語大学卒業。株式会社パルコにて、雑貨ショップの企

『やる気を生みだす 気づきの法則』(三笠書房)など多数がある。経済新報社)、『モチベーションを高める本』(PHP研究所)、ストでわかる 部下のやる気が見えないとき読む本』(以上東洋著書に、『イラストでわかる やる気が出ないとき読む本』『イラ

1 どうしてやる気が大切なの?

のなのでしょうか。 本当にやる気はなくても済むも

気のメリットを考えてみましょがあります。二つの側面からやるかる気を出すことにはメリット

リハ、このとは、会社にとってのメ

気は大変ありがたいものです。 者、管理職にとって、社員のやる 者、管理職にとって、社員のやる を対しるを掛け、店頭のスタッフ で接客をする。経営 は満面の笑顔で接客をする。経営

ません。 **もの**です。やる気は何も会社や上 **もの**です。やる気は何も会社や上 しかし、それ以上のやる気の**も**

うまくやる気が起きている状態しいものです。中き生きとして笑顔が多くなけに聞いたりして自分を磨きまとワクワクします。本を読んだりとワクワクします。本を読んだりとのです。中き生きとして笑顔がある状態ります。そう人にとってお得なことない。その人にとってお得なことなのです。

あなたの周りで、やる気がある 人を思い浮かべてください。彼ら は、会社のために仕事をしている のではありません。自分のために やる気を出しているのです。充実 やる気を出しているのです。充実

次に、やる気のない人たちを思い浮かべてください。いつもつまいながなくが、笑顔など見たことがない。いつもつまいがが、かに、やる気のない人だちを思いがに、

りたいですか。 あなたは、どちらのタイプにな

表だからやる気がある、というわったではありません。明るくサボっけではありません。明るくサボっている人、一見暗いけれど心の中にはふつふつとやる気がわいている人、頭はいいけれど手を抜いている人など、あなたの周りにはいいる人など、あなたの周りにはいいる人など、あなたの周りにはいいる人など、あなたの周りにはいいる人など、あなたの周りにはいいる人など、あなたの周りにはいいる人など、あなたの周りにはいいる人だから、関

でる、とは決めつけられないのです。 と考えたりもします。 ですから、と考えたりもします。 ですから、と考えたりもします。 ですから、と考えたりもします。 ですから、と のい、残業しているからやる気がな

2 やる気になるとき

きましょう。

あなたはどんなときにやる気があなたはどんなときにやる気が

です。
また、一番やる気がなくなったのはいつですか? それはなぜでのはいつですか? それはなぜでかかかり

●20代男性

昨年の入社直後。何もかもが新鮮▼一番やる気が高かったとき

、しょうではずいないできた。長を肌で感じることができた。で、日々の活動に伴って、自分の成

- て人間不信になったとき。▼一番やる気が低かったとき
- ●30代男性
- ▼一番やる気が高かったとき
- ▼一番やる気が低かったとき。落とされ、非難を浴びたとき。
- 継続したことで、最高の業績が出るたが、教育、レビュー、個別面接を二年ほど前、部門業績が最悪だっ▼一番やる気が高かったとき

●30代女性 ▼一番やる気が低かったとき 部門に変貌したとき に立ったときから変わった。 下との隔たりがあった。部下の立場 上ばかり見た仕事をしており、部

の両立は大変だったが、頑張ろうと いう意欲もあった。 十数年前の結婚前後。仕事と家庭 ▼一番やる気が高かったとき

▼一番やる気が低かったとき ので、頑張れた。 ったが、家族や同僚の支えがあった 上司との人間関係がつくづく嫌だ

30代女性

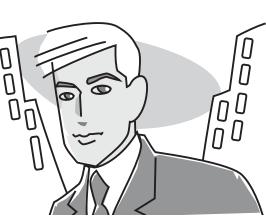
一番やる気が高かったとき なった。 ーダーとして仕事を任されるように 二十九歳くらいのとき、テーマリ

▼一番やる気が低かったとき 悪く、かつ出産育児休業などで思う ように働けず、ジレンマに陥ってい 三十代半ば、上司との折り合いが

▼一番やる気が高かったとき ずつ結果を出していけた。 で、やり遂げるためにはかなり勉強 は、と一生懸命に日々努力し、少し を与えてくれて、期待に応えなくて しないとダメだった。そういう仕事 新しい仕事へのチャレンジが必要

▼一番やる気が低かったとき 仕事で良いアイデアが浮かばな

が高かったとき」のことを百点と



のも嫌になる。 むときは、変化がなく、会社に来る い、努力しなくても日々の業務が進

対するやる気、モチベーションは とっての「やる気が上がるパター 仕事を振り返ってみると、自分に 点で何点でしょう。「一番やる気 今どのくらいありますか。百点満 かべてください。あなたの仕事に ではないでしょうか。 ン」というものが、見えてくるの それでは、仕事の場面を思い浮 やる気という視点から今までの

して考えてみてください。

す。 とになります。自分のやる気はこ 比較的多くの人が集中するのが六 の熱を意識しないのと同じことで ことが多いようです。平熱の自分 れほどやる気のことを意識しない 十点台、七十点台のゾーンです。 の辺りだと感じる人は、日ごろそ 人の体温で言えば、平熱というこ 私のこれまでの調査結果では、

だろう?」と考えたりします。 識しています。たまにやる気が下 にも「充実感に満ちた自分」を感 と言えます。仕事をしている最中 付けた人。明らかにやる気が高い がったりすると、「おやっ、なぜ じ、もっといい仕事をしようと意 八十点以上、九十点以上の点を

ている層です。 す。その意味で、 分かっている場合が多いようで る気が低いなという状態。三十点 人と同様、やる気のことを意識し 自分でも、なぜやる気が低いのか つらい状態、危険領域にあります。 台、それ以下という場合は、相当 四十、五十点台は、何となくや 八十点台以上の

「現在のやる気」は何点?					
点数	男(65人中)	女 (63人中)			
0~9					
10~19	2	0			
20~29	4	0			
30~39	0	0			
40~49	1	1			
50~59	1	3			
60~69	5	2			
70 ~ 79	3	6			
80~89	6	8			
90~99	14	25			
100	15	10			

感や活気にあふれている職場が多 る気」は表の通りですが、点数の ループ社員の皆さんの「現在のや いことがうかがえます。 高い人がとても多いですね。充実 現在百点と答えた人は、次のよ アンケートによるリコー三愛グ

うに感じています。 ●新しい職場だから。 (20代男性

●マンネリ化せず、いろいろなことを 吸収できる仕事をしているから。 (30代男性)

▶自己コントロールして極力頂点に持 っていく。(40代男性

●日々改善に努めている。(40代男性)

)自分の強みが生かせる環境にある。

)仕事を頑張ると、仕事が終わってか るため。(20代女性) らの自分の時間が気持ちよく過ごせ

3 やる気の特徴

り上げてみましょう。
かります。その代表的なものを取めります。その代表的なものを取がるります。その代表的なものを取がいる。

受わるでは、受労一のポイント

モチベーションは変化しやすい性可変性があるとも言いますが、

by すぎうらサイキ



質を持つのです。

これは実は、「モチベーション聞いたことはありませんか。大丈夫だよ」というような言葉を大立夫だよ」というような言葉をから」「彼ならやる気があるから

気が高い人といっても、後は下が見ると、は変わる」という法則から見ると、は変わる」という法則から見ると、は変わる」という法則から見ると、は変わる」という法則から見ると、は変わる」という法則から見ると、

がモチベーションです。思えないくらい変わるもの、これる一方かもしれません。自分とは

■あなたのやる気のもとは何?

あなたのやる気のもとは、何ですか。どんなことが、「よし、仕すか。どんなことが、「よし、仕事頑張るぞ」という気持ちの源になっているのでしょうか。「○○ながあるから頑張れる。仕事のやるがあるから頑張れる。仕事のやるでも思いつくままに書き出いくつでも思いつくままに書き出してみてください。

ものを選び、○で囲んでください。二つだけ、これが一番大切と思う全部書き出したら、その中から

するために、あなた自身が守り育さ 一つの「やる気のもとリスト」は、

をいくつ書きましたか。

さて、あなたは、やる気のもと

てていくべき大切なものです。

に挙げている人が多いようです。が、「家族」「達成感」をその一つど、数だけを見てもいろいろですだけの人、十以上書いている人なだけの人、十以上書いている人な

●30代男性

うれているで、責任に見合うだけの権限が与えて、責任に見合うだけの権限が与えるとだと思える。②その仕事に対しことだと思える。

30代男性

①オフの日 ②達成感 ③お金

●40代男性

①妻 ②子供たち ③仕事の難しさ 下 ⑧上司

30代男性

①賞与 ②昇給 ③趣味

●30代女性

to ske

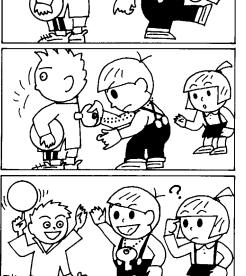
①家族 ②休日 ③友達 ④ボーナス

●30代女性

30代女性

①年に一回の海外旅行

①達成感 ⑤給与 ⑥昇給



プ ④社会人としての自覚 ①収入 ②プライド ③スキルアッ ⑦ファミリーボーナス制度 ⑤ 評 価

やる気のもとを書いてもらったの 安定している」と言えます。 もとの数が多い人ほど、やる気が これまでたくさんの人に、 傾向として、「やる気の この

す。これが安定する理由です。 してもほかがフォローしてくれま たくさんのやる気のもとを持つ 何かがうまくいかなかったと

しまいます。やる気のもとが少な だけでやる気もがくっと下がって ているので、不安定なのです。 のイスのようなものです。一つ二 い状態は、いわば一本足、二本足 たり人より少ないとすれば、それ つの事柄だけにやる気が支えられ いう人は、給料が少しでも下がっ 例えば、「カネ、これだけ」と 十本足、二十本足のタコのよう 安定型のモチベーシ

■やる気を強く支えるもの

ョンと言えます。

やる気のもとはたくさんあるほ

気を強く支えるものがあるようで はなく内容についても、特にやる どいいと言いましたが、数だけで

多いです。 は、やる気は高く安定的なことが る気のもとになっているときに 客様やユーザーに関することがや サービスに関すること、またはお まず、自分が扱っている商品や

男性)、「仕事での成功」(20代男性)、 い評価を得たとき(40代男性 女性)、「開発業務・設計業務そのもの_ 「ユーザーから感謝されたとき」(20代 40代男性)、仕事のアウトプットに高 「お客様からの感謝の言葉」(40代

は強く安定的なのです。 とは違い、変動が少なく、しかも 従って、これに支えられたやる気 自分の中からわき出るものです。 る意識です。社内の人間関係など これらは、仕事そのものに関す

うです。 場合も比較的やる気が安定的なよ ことがやる気のもとになっている たくさんいますが、家族に関する る気のもととして挙げている人が また、「家族」や「子供」をや



気にとってはいいことなのです。 全霊を仕事に捧げるよりも、 族のことが入っているのは、 仕事をする意識のどこかに、 「今自分がやっている仕事は、 全身 やる

という考え方が自然にできるから を思い浮かべ、「妻だったら、こ 家族に堂々と言えることだろう らとらえ、世間の価値観からずれ のサービスをどう見るだろうか か」とか、消費者である家族の顔 ることを防いだり自分の仕事の意 自分の仕事を家族の視点か 出ません。 は、

義を考えたりできるのです。

に立ちたい」という意識です。 がることがあります。それは 社で、必ずやる気のもととして上 会貢献」、簡単に言えば、「皆の役 活気のある会社、 伸び盛りの会

とを皆に知ってもらいたい」と言 社で、エンジニアをしている男性 います。 効率的に営業ができる、というこ は、「このシステムは日本の営業 マンの動きを変えるはず。 例えば、ある情報システムの会 もっと

の人、あるいは社会の役に立ちた ていくと思います。 上させ、業績の向上にもつながっ い、という思いが、仕事の質を向 ユーザー、 ひいてはもっと多く

意識の大半を占めているようで、 あいとやりたい、といったことが が気になるとか、同僚と和気あい 場での人間関係です。上司の態度 す。最も多く挙げられるのは、 商品のことやお客様の話はあまり 逆にやや沈滞ムードの組 やる気の原動力も違ってきま 織 で

こういう場合、やる気はあまり高いとは言えず、安定的とも言えません。なぜなら、商品や顧客なません。なぜなら、商品や顧客なまでです。しかも、変わりやすいからです。しかも、変わりやすいいがらです。しかも、変わりやすいいがらです。しかも、変わりやすいいがらですが、これをやる気の中心に据えるのは、地震の震源地にわざわえるのは、地震の震源地にわざわざ家を建てるようなものです。

うことがあり得るのです。

○第二のポイント

とを言う上司がいます。はできません。例えば、こんなこはできません。例えば、こんなこのです。従って、自分のやる気をのです。従って、自分のやる気をのです。従って、自分のやる気を

くないのか。やる気出せよ」「おまえ、あいつに負けて悔し

悔しくないんだけどなあ)」といち見ると間違っています。上司自ら見ると間違っています。しかし、相っているのでしょう。しかし、相っているのでしょう。しかし、相っているのでしょう。上司自ら見ると間違っています。上司自ら見ると間違っています。上司自ら見ると

人前で華々しく褒められるのが大前で華々しく褒められるのが



◎第三のポイント

す。
「あいつはやる気がある」とか、職場で、やる気に関する話とか、職場で、やる気に関する話とか、職場で、やる気に関する話とか、職場で、やる気が出ない」

ある販売会社で、営業日報にある販売会社で、営業日報におり、皆が活発に、意欲的円滑になり、皆が活発に、意欲的に営業活動を行うようになってきたそうです。

ったのです。 要化としては、日報を見たマネジャーが部下に声を掛けやすくなりました。「どうしたの、最近やるました。「どうしたの、最近やるました。「どうしたの、最近やる

チェックリストで自己分析の

TBモチベーションズの「やる気」う。このチェックリストは、㈱Jのは何か、自己分析してみましょって自分のやる気を支えているもって自分のチェックリストを使

す。ベータという言葉で表現していま成しました。やる気のもとをモチーのであるののもとをモチーがある。

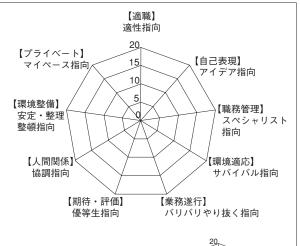
■モチベータ・チェックリスト あなたの仕事の場面を思い浮かべて、思ったままを率直に回答してください。

	1:全く当てはまらない	2:あまり当てはまらない 3:やや当てはまる	4:よく当てはまる
①今の仕事が好きである	1 2 3 4	②自分に期待された成果を達成している	1 2 3 4
②仕事の中で個性を発揮している	1 2 3 4	②皆と協力して仕事に当たっている	1 2 3 4
③自分にとって勝手の分かった仕事をしている	1 2 3 4	②設備や立地条件等の環境が整っている	1 2 3 4
④仕事の内容の変化についていけている	1 2 3 4	②家族や親しい友人と仕事の話をしている	1 2 3 4
⑤仲間と気まずくなったとしても、仕事の遂行を優先している	1 2 3 4	28自分の考え方や方針に合った仕事をしている	1 2 3 4
⑥仕事仲間や上司から期待されている	1 2 3 4	②仕事上でアイデアを提案したり、それを実践したりしている	1 2 3 4
⑦仕事仲間との交流を楽しめている	1 2 3 4	③)仕事の仕組みや内容について、よく理解している	1 2 3 4
⑧しっかりしたマニュアルがある	1 2 3 4	③1仕事に合わせて行動パターンを変えている	1 2 3 4
⑨今の仕事は友人や家族に自慢できる	1 2 3 4	③目標を粘り強く達成している	1 2 3 4
⑩自分に合った仕事をしている	1 2 3 4	③3仕事仲間や上司から信頼されている	1 2 3 4
①仕事の中で自分の気持ちや感じ方を主張している	1 2 3 4	③和気あいあいとした雰囲気で仕事をしている	1 2 3 4
⑫自分の経験を生かせる仕事をしている	1 2 3 4	③安定した組織で仕事をしている	1 2 3 4
③自分が率先して、仕事上の障害を乗り越えている	1 2 3 4	③の家族や親しい友人が自分の仕事を理解してくれている	1 2 3 4
④時間を超過しても、自分の仕事をやり遂げている	1 2 3 4	③うの仕事は自分の能力や適性に合っている	1 2 3 4
⑮自分の仕事は評価されている	1 2 3 4	③38仕事上、自分の行動が突出したり目立ったりしても気にしない	1 2 3 4
⑥同僚や上司など仕事仲間との人間関係は円滑である	1 2 3 4	③仕事に必要な知識や技術は身に付いている	1 2 3 4
①仕事で皆が従うべきルールが明確になっている	1 2 3 4	⑩仕事上の困難を克服している	1 2 3 4
⑱プライベートの時間を持てている	1 2 3 4	④11日で仕上げようと思った仕事は、その日にやり抜いている	1 2 3 4
⑲自分自身が納得できる仕事をしている	1 2 3 4	④顧客や取引先、社内での仕事相手から、自分の仕事が評価	1 2 3 4
②仕事では常に何か自分なりの工夫ができないかと考えている	1 2 3 4	されている	1 2 3 4
②仕事を進める上で主導権を持っている	1 2 3 4	④仕事仲間と雑談や打ち合わせなど話す機会がある	1 2 3 4
②仕事でのプレッシャーを自分自身でコントロールしている	1 2 3 4	④仕事上の情報は、皆で共有している	1 2 3 4
②周りの目を気にせず、自分の仕事を進めている	1 2 3 4	⑮家族や友人との関係がよい	

■モチベータを分析しよう

各モチベータごとに、該当する設問の回答番号の数字を合計して、 右のレーダーチャートに記入してください。

	I	
モチベータ	設問番号	回答数字の合計
【適職】適性指向	1) 10 19 28 37	
【自己表現】アイデア指向	2 11 20 29 38	
【職務管理】スペシャリスト指向	3 12 21 30 39	
【環境適応】サバイバル指向	4 13 22 31 40	
【業務遂行】バリバリやり抜く指向	5 14 23 32 41	
【期待・評価】優等生指向	6 15 24 33 42	
【人間関係】協調指向	7 16 25 34 43	
【環境整備】安定・整理整頓指向	8 17 26 35 44	
【プライベート】マイペース指向	9 18 27 36 45	



〈記入例〉

あなたのチャート図で、一番点数が高いものは何ですか。それが、あなたのやる気を支えているモチベータ(やる気の要因)です。一番点数が低いものは何でしょう。 それは、あなたのやる気を阻害しているモチベータと言えます。 各モチベータについては、次ページ以降の説明をご覧ください。 15

10 5

■モチベータの意味

あなたのチャート図で、一番点数が高かったものがあなたのやる気を支えているモチベータ(やる気の要因)、一番点数が低かったものが、あなたのやる気を阻害しているモチベータと言えます。点数が高いモチベータ、低いモチベータの説明を読んでください。

	点数の高い人	点数の低い人
【適職】 適性指向	「今の仕事が好き、自分の価値観や方向性に合っている」という気持ちが、やる気を支えている。楽しそうに生き生きと仕事をし、やる気も高めで安定的な場合が多い。	仕事が自分に合わないのではないか、今の仕事があまり好きになれない、という気持ちがやる気を低下させている。
【自己表現】 アイデア指向	「自分の考えやアイデアを仕事に生かしている。自分の強みを発揮している」という気持ちがやる気を支えている。常に「自分なりの一工夫ができないか」と考えるタイプ。総じて業績が高く、いわゆる"できる"人である。	自分の考えや発想を生かせない、強みを発揮できない、という気持ちがやる気を低下させている。
【職務管理】 スペシャリスト 指向	「自分はこの仕事のプロ、スペシャリストである」という気持ちがやる気を支えている。自分の知識や経験に自信を持ち、主体的に仕事を進めるタイプ。通常は、仕事の経験年数とともに育成される指向性である。	知識や経験がない、自分が主体 となって仕事を進められない、 という気持ちがやる気を低下さ せている。
【環境適応】 サバイバル指向	「仕事ではさまざまな困難が生じるが、自分はそれを乗り越えている」という気持ちがやる気を支えている。このタイプは、非常時や苦境に強い。しかし、心身ともにかなりのストレスが掛かっている場合が少なくない。	困難を乗り越えられない、状況 に対応しきれない、という気持 ちがやる気を低下させている。
【業務遂行】 バリバリやり抜く 指向	「自分の仕事を必ずやり抜いている、目標を達成している」という気持ちがやる気を支えている。責任感や使命感が強い。一方、これらの意識が義務感につながる場合もある。	業務遂行を最優先できない、目標を達成していない、という気持ちがやる気を低下させている。
【期待・評価】 優等生指向	「周りから期待され、信頼され、評価されている」という気持ちがやる気の支えになっている。自分が何を期待されているか、どうすればそれに応える仕事ができるかを、敏感に察知するタイプ。やる気は、やや不安定な場合がある。	自分は期待されていない、評価 されていない、という気持ちが やる気を低下させている。
協調指向	「職場の人間関係がよい、上司や同僚と協調して仕事ができる」という気持ちがやる気の支えになっている。職場の潤滑油的な機能を果たすタイプ。やる気は、やや不安定な場合がある。	職場の人間関係が良くない、協調して仕事ができない、という 気持ちがやる気を低下させている。
【環境整備】 安定・整理整頓 指向	「職場の設備や立地は良い、仕事を進めるマニュアルやルールが整っている」という気持ちがやる気を支えている。新入社員などによく見られるタイプ。特に今後は、業務の効率化を進めたり、働き方の多様化に対応する上で重要度が増す指向性。	職場環境への不満や不安、仕事の手順が整備されていないことへの不満足感がやる気を低下させている。
【プライベート】	「私生活が充実している、家族や友人が自分の仕事を 応援してくれている」という気持ちが、やる気の支 えになっている。マイペースな側面があるものの、 自分の仕事に誇りを持っている場合が多い。	私生活を十分楽しめないこと、 家族や友人からの理解がないこ とがやる気を低下させている。

モチベータ別 傾向と対策

「適職」

★高い人

れている場合もあります。 はこの仕事には合わないな」と思わ 考えられます。周りからは などが付いていかないという状況も って、知識やスキル、業績への意識 高いという場合は、注意が必要です。 いのが、このモチベータの特徴です。 仕事が好き」という気持ちが先走 状況の変化にあまり影響を受けな 「適職」だけが突出して 「あいつ

★低い人

は合わない」と思う理由が、その中 うに行動してみましょう。 のモチベータの不満を解消できるよ に隠されていることがあります。こ してください。あなたが「この仕事 じくらい点数が低いモチベータを探 法の一つです。さらに「適職」と同 る、ということが現状を打開する方 ベータがさらに伸びるように意識す らこそ出勤できるのです。そのモチ ださい。今あなたは、それがあるか 点数の高いモチベータを探してく

「自己表現」

ういう人が多い組織は業績を上げて アイデアを出しています。 ざまな工夫を凝らし、知恵を絞って いることが多いのです。日々、さま のです。点数が高い人、あるいはそ のうち、業績との関係が最も深いも 「自己表現」は九つのモチベータ

★低い人

みます。 とにアイデア(自己表現)を絞って どうすればクリアできるかというこ ないという場合、では、その邪魔を 仕組みなどの邪魔があって実行でき アや工夫はあるのに、上司や会社の ください。まず、自分の中にアイデ なぜ点数が低かったのかを考えて

う」などというヒントの宝庫に変わ ください。そうすると、日常目にす 必要はありません。自分の目標・役 意だという人。アイデアマンである るものも「これを使ったらどうだろ したらいいのかを、深く考えてみて べ、これらを達成するためにはどう 分はそういうユニークな発想は不得 試したいアイデアなんかない、自 お客様の喜ぶ顔などを思い浮か

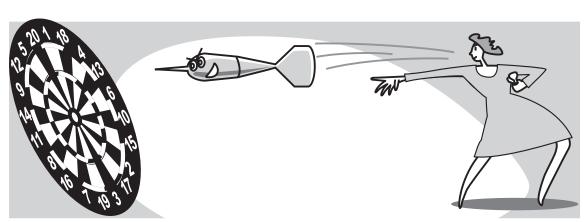
職務管理_

います。 常に優秀で、皆からも頼りにされて っていて、今の仕事においては、非 第一人者であるという自負を強く持 自分はこの分野の専門家である、

しょう。 らです。自分のやり方や経験にこだ 受け入れることをつらく感じたり、 ねてきたことに大きな自信を持って 干の不安が残ります。今まで積み重 からの仕事、新しい仕事について若 やる気を支えている場合には、これ わりすぎていないかを自己分析しま 無意識に避けたりすることがあるか いるため、新しいことや違う方法を しかし、この「職務管理」だけで

★低い人

仕事をするためにはどうすればいい が低い理由を把握し、自信を持って 整理してみましょう。そして、点数 面か、なぜ主導的に動けないか、を 分の手に負えないと思うのはどの場 が低いという人は、仕事のどの部分 程度の年月がたっているのに、点数 のかを考えましょう。 の知識や経験がないと感じるか、自 今の仕事にかかわってから、



環境適応

★高い人

にやる気を保ちづらいことがありま ます。ただ、こういう人は、 ゆえ一層大変な仕事を任されたりし いので、周囲から信頼が厚く、それ 逆境や非常時に強く、へこたれな 、平常時

めに、環境そのものを根本的に変え ていこうという視点が欠けることが また、環境に適応できてしまうた

> も必要です。 解決策はないのかを再確認すること 応する価値のあることか、根本的な あります。適応していくときに、 滴

★低い人

うか。 ていることはいったい何なのでしょ あなたが「適応できない」と感じ

がとられ、販売店からの要望やクレ 例えば、 ムに十分対応できない」という場 「社内の事務処理に時間

> ます。 出てくるのです。 らなければならないのに」という気 先順位の問題が大きくかかわってい 持ちがあり、これが「自分は適応し ていない」という問題意識になって 「対応できない」 `「本当は販売店対応を先にや 理由には、 優

は適切ですか? そして、その順位 あなたが今設定している優先順位 何よ

業務遂行」

★高い人

タイプです。 らない職種に付く人に多くみられる 当や、納期を厳格に守らなければな 厳しいノルマが課せられた営業担

は仕事の喜びが感じられない状態で も義務感で仕事をしている、あるい あることも考えられますので、注意 している場合は、責任感というより ただ、このモチベータだけが突出

りも先に適応すべきことは何かを考 に従って行動していますか? えてみましょう。

しましょう。 んでいる人に多い、 ますが、仕事について悩んでいる人、苦し モチベーションはいろいろタイプがあり 赤信号タイプをご紹介

赤信号タイ プのやる気 も低く、かろうじて高いのは、「業務遂行」 に低い。その中でも「適職」の満足度が最 が強い」などと思われていて、本人がそれ う。しかし、それでも周りからは「責任感 仕方なく出勤する」という状態です。相当 分の業務は遂行しなければならないので、 今の仕事は好きではない」が、「とにかく自 のみ。つまり、「自分はこの仕事に合わない 場合も多いものです。 か喜びを感じることはほとんどないでしょ ほどつらい状況にあるとは知られていない つらい毎日だと思います。仕事の楽しさと まず、 九個のモチベータの満足度が全体

あなたは違う?

二つあります。一つは、「業務遂行」を極め をしてみましょう。 た期間が過ぎたら、 かに手の内に残るものが出てきます。 我夢中でやるうちに、見えてくるもの、確 わり、ガンガン仕事をこなしてしまう。無 てみるという方向です。半年間、一年間と 期間を決め、徹底的に自身の責任感にこだ このタイプの人のやる気を高める方法は 必ずもう一度自己分析 決め

えます。紙に書いたり、上司や先輩に相談 そう思うのか、そしてどういう仕事なら自 の原因追求です。「自分はこの仕事に合わな そうなサイトを検索するのもよいでしょう。 分に合うと思うのか、を深く掘り下げて考 い」と思う理由は何か、どのようなときに たり、インターネットで手掛かりになり もう一つは、なぜ「適職」と思えないか

20

15 10

ちょっと注目!

_____ 【業務遂行】 バリバリやり抜く指向

が必要です。

★低い人

例えば、取引先との人間関係が良いのか、それはなぜなのかを考えていのか、それはなぜなのかを考えていのか、あるいは、自分の中で仕いがを確かめてみてください。

してみてください。
ませんか。自分の仕事ぶりを再点検ミスになあなあな状況になってはいすぎて、納期の遅れやちょっとしたすぎて、納期の遅れやちょっとしたすぎで、対してができる。

|期待・評価|

★高い人

大企業で高い業績を出す人には、

★高い人

しかし、こういう人は周囲からの見かしたし、こういう人は周囲からの身は本当は何がしたいのかが分からなくなったり、周囲の期待を裏切ってでもやらなければならないことはであのか、ということに迷いが生じる場合があります。周囲の期待を裏切っる場合があります。周囲の期待を裏切っる場合があります。周囲の期待を裏切っる場合があります。周囲の期待を裏切ったと自分を主語にした考えや思いを確と自分を主語にした考えや思いを確と自分を主語にした考えや思いる。

★低い人

です。 あなたに期待されていることといることを勘違いしている人は多いの意外に、自分の役割や期待されていなに頑張っているせいかもしれません。間違えているせいかもしれません。 自分のは、一体なんでしょう。はっきうのは、一体なんでしょう。はっきっかに、自分の役割や期待されていることといることを勘違いしている人は多いのは、一体なんでしょう。はっき

う。と把握しましょう。その上で、何をと把握しましょう。その上で、何をとおっての役割は何かを、まずきちん

人間関係」

ます。
和気あいあいとした、雰囲気のい
なおなビジネスの場を和らげてくれ
がちなビジネスの場を和らげてくれ
がちなビジネスの場を和らがでしない

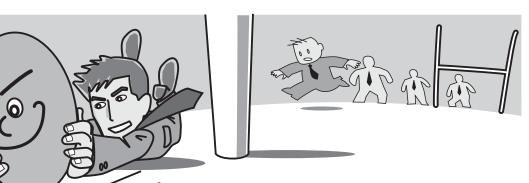
であるとも言われます。逆に、すご原因として最も多いのが「人間関係」ります。若い人たちが会社を辞めるります。若い人たちが会社を辞める良くない場合にはモチベーションを良くない場合にはモチベーションをしかし、実はこの「人間関係」、

く良いからといって、モチベーションを高めるとは限らないものなのでンを高めるとは限らないものなのです。衛生要因と言われ、水や空気とす。衛生要因と言われ、水や空気とす。衛生要因と言われ、水や空気とす。大で突出している場合は、やる気は下で突出している場合は、やる気はかが、何かのきっかけで仲いいのですが、何かのきっかけで仲いいのですが、何かのきっかけで仲いいのですが、何かのきっかけでかが活れ動きやすいものですが、何かのきっかけで仲いいのですが、何かのきっかけで仲いいのですが、何かのきっかけで仲いいのですが、何かのきっかけで仲とる気も下がってしまいます。

★低い人

中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。 中ばすという方法を取るのです。

が、結果的に事態を好転させます。より強い関心を持ち、行動すること仕事そのものや自分の成長の方に、



環境整備

★高い人

手し、効率的に仕事をしていく人た シッと環境を整えて、最新情報を入 自分の仕事をしやすいように、ビ

因であり、 やる気、というものではありません。 やはり外発的な動機付け要 内からわき上がるような

> 望ましいと言えます。 るのは不安定ですので、その他のモ 環境整備」だけでやる気が保たれ ベータも同等に点数が高いことが

★低い人

が悪いんだから」と思いがちですが、 会社のせいにばかりはできません。

「不満だけどしょうがない、会社 不便だ」「使いにくい」と感じ

しょう。 たがやりやすい環境を自分で作りま る側、整える側に入っていき、 たの職場なのですから、 った人もいます。環境は誰かが与え して育児休業制度自体を作ってしま 休暇の必要性を痛感し、会社に要請 てくれるものではありません。 そこからがスタートです。 自分が妊娠して初めて、 あなたも作 あな あな 育児 実

です。 いければいい、といったところ く大きな問題を起こさずやって る」というやる気です。とにか ければならないから仕事をす 自分に与えられた分はこなさな す。「上司も同僚もいい人だし、 の二つがやや高くなっていま が低く、「人間関係」「業務遂行. という状態で、こういう人も多 いのではないでしょうか。 チャートでは全体的に満足度 「何となくやる気が出ない」

持ったり、あるいは「職務管理 をしていていいのかなと疑問を 数が低く、こういうふうに仕事 るのでしょうか。「適職」の点 スペシャリスト指向の点数が低 でも、本心からそう思ってい

ちょっと注目!

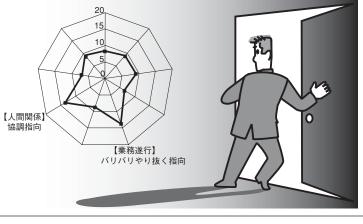
よう。 切ってその疑いの扉を開けまし か。 < への疑問は育っています。思い ごしているのではありません が足かせとなっていたり、何か しら引っかかりを感じながら過 あなたの中に、すでに自分 自分に自信が持てない状態

ましょう。 ださい。そして、考え、行動 たモチベーションに注目してく 今のままとどまれば、 チャートで最も点数が低かっ うっす

あなたは違う?

ぬるま湯タイプのやる気●

性が出てくるのです。 きとした仕事生活を送れる可能 時苦しさが増しますが、生き牛 ありません。事を起こせば、 が、その分楽しさややりがいも らとした苦しみだけで済みます



「プライベート」

★高い人

に役立ちます。 まくかみ合わせることがやる気向上 ン的には、プライベートと仕事をう に言われていますが、モチベーショ に仕事を持ち込まないとか、 公私混同はいけないとか、 私生活

★低い人

する可能性があるからです。 を維持すれば、結局業績さえも低下 ょう。このまま低いモチベーション 事の効率化を徹底的に考えてみまし だ、と思い当たるなら、この際、 ど忙しいことがやる気低下の原因 もしも、私的な時間が取れないほ 仕

やりがいを感じるか」ということを んなことで悩んでいるのか」「何に ましょう。家で仕事をしろと言って 話してみるのです。 いるのではありません。家庭で、 「今どんな仕事をしているのか」 「ど また、私生活にも仕事を持ち込み

発見があります。 持ちになるのか、 なふうに話すのか、話すとどんな気 手の反応も興味深いし、 仕事のことを話してみましょう。 親、子供、恋人や友達にも自分の についても思わぬ 自分がどん

5 密接に関係する 司とやる気は

行動に出ますか。 をさせようとするとき、どういう あなたの上司は、あなたに仕事

た? ぐるようなアプローチをする上 …」と、ちょっとプライドをくす 仕事のさせ方一つとってもさまざ した説教を始める上司、などなど、 よ」と前触れもなく、ネチネチと る上司。「おい、あの件どうなっ きには、 司。「○○君、今夜あたりどう、 はこの仕事頼みたいんだけど… も褒めていたよ。ところで、 一杯?」と、きつい仕事を頼むと ○○君、この前の仕事、 だいたい君はいつも遅い いちいちお酒の席を設け 今度 部長

上司がいます。 る人のやる気にも水を差すような 事をさせる上司と、張り切ってい やる気をぐっと上げて、いい仕

上司の言葉はやる気に直 やる気がなくなった言葉 あなたがやる気になっ

ような回答がありました。 は何ですか。アンケートでは次の

●やる気になった言葉

しますよ!」(40代男性) るか知っている」(30代男性 と思わないで」(30代男性) ながら頑張ってる」(20代男性) 「一緒に頑張ろう、一人で頑張ろう 「君しかできない仕事だからお願い 「おまえがどれだけ陰で努力してい 「ベテランでも新人でも悩みを持ち

ね」(20代女性) 「信頼している」(40代男性 「おかげで助かった。またよろしく

「期待しているよ」(20代女性

てみて」(30代女性) ゆっくりとやっていこう」(30代女性) 「そんなに頑張らなくていいから、 「やればできるよ、もう一回挑戦し 「努力の成果だね」(30代女性)

●やる気がなくなった言葉

「すごいね、さすがだね」(40代女性)

代男性 ないのか」(20代男性 「何でできないの、こんなこと」(30 「だめだなー、そんなことも分から

> えはいらない」(40代男性) れるんだからな!」(30代男性) にすることがあるだろう」(30代男性) 「使えないなあ」(40代男性 「おまえのせいでおれが上から怒ら 「おまえは能力がない、おまえの考 「そんなことしなくていいよ、ほか

だね」(20代女性) は話しているのじゃない」(50代男性) 「この際やめれば、会社」(20代女性 「おまえの意見を聞くために、おれ 「ほかの人にやってもらうから」 (40 「暇そうだね」「誰にでもできる仕事

の?」(30代女性) 「その仕事向いてないんじゃない

(30代女性) 「考える能力がないね!」(40代女性) 「あてにしていないから」(30代女性 「何でそんなことやっているの?」

かがでしょうか。 れとともに、あなた自身がやる気 とても影響を与えています。 になった上司の言葉を思い出し を上げているでしょうか。この機 たの言葉は部下の人たちのやる気 のやる気を上げたり、下げたり、 会に振り返ってみてください。そ このように、上司の言葉は部下 今、上司の立場にいる方、あな 部下たちに言ってあげてはい

O

司になったときに、きっと役立つ 動パターンを受け継ぐことにもつ その背景にある認識パターン、行 きる人の口癖をまねすることは、 きと行動して、結果を出している も気を止めてみましょう。 と思います。 ながります。それは、 人には、その人特有の認識パター し、彼らのよく使う言葉、 る人、できる人の仕事ぶりを観察 ン、行動パターンがあります。で まだ部下がいない人は、 あなたが上 尊敬す 生き生 口癖に

6 モチベーション向上の方法

意識する

◎その1

やる気の特徴で挙げましたように、モチベーションには「意識するだけで上がる」という特徴があります。ですから、ここまで読んできて、すでに効果が出ているはできて、すでに効果が出ているはさせるために、ぜひ意識を持ち続させるために、ぜひ意識を持ち続けてください。

◎その2

また、人のモチベーションにも

一ション向上につながります。しているのかを観察し、どうすれしているのかを観察し、どうすれはやる気が上がるのかを考えるはやる気が上がるのかを考えると、モチベーションへの理解がさらに深まり、あなた自身のモチベ

育てる モチベーションを やる気のもと=

さい。まずは、チャート図で点数が高かったモチベータを、特に大切にしましょう。これらは、いわばモしましょう。これらは、いわばモという気持ちをいつも持ってくだという気持ちをいつも持ってください。

て、モチベータの種類を増やして高いモチベータにも意識を向け次に、二番目、三番目に点数が

決に挑むことも考えられます。
数の低いモチベータの根本的な解す。そして、思い切って、最も点す。そして、思い切って、最も点す。そして、思い切って、最も点があるとになります。

◎その3

メンターを持とう

する人のことです。くれたり、相談に乗ってくれたり、相談に乗ってくれたり、メンターとは「師」と呼べるよ

リスターを持つことのメリッります。仕事の現場をうまく乗りがイスをもらえるということがあいます。仕事の現場をうまく乗りがっていくための実用的なメリットです。

のです。
さらに、精神的な支えという効
用も大きいでしょう。「あの人が
用も大きいでしょう。「あの人が

て、「あの人のようになりたい」もっと長期的で大きな目標とし

くのです。という気持ちがあると、やる気がより安定的に継続しと、やる気がより安定的に継続しとう」「いいてう」「もっと成長しよう」「いいけ事をしよう」という気持ちがあるというメンターへの気持ちがある



とき」に遭遇する可能性がありまとき」に遭遇する可能性があります。前向きで積極的、今まで一度す。前向きで積極的、今まで一度す。前向きで積極的、今まで一度す。新人でさえ、どうにもやる気が出るいという災難に見舞われます。おいという災難に見舞われます。でもでもでもでも、低迷期を克服し、「結構今の仕事、面白いんですよ」と構今の仕事、面白いんですよいというでも、低迷期を克服し、「結構のでも、低迷期を克服し、「結構のの仕事、面白いんですよ」とれるのです。

していただきたいと思います。少しでも早くその状況から脱け出がないな」と感じている人には、今、「仕事、つらいな」「やる気