

報道関係者各位

平成 20 年 7 月 22 日  
株式会社コーチ・エイ

“モチベーション・マネジメント 2008”  
「セルフモチベーションできる人材と組織づくり」  
～コーチ A 取締役社長 鈴木義幸による基調講演～

日本におけるコーチングのリーディングカンパニー、株式会社コーチ・エイ(東京都千代田区、03-3237-8815)の取締役社長 鈴木義幸は、7 月 17 日(木)に開催された “モチベーション・マネジメント 2008 情熱の創生 ～やる気と呼び覚まし、自発的社員を醸成する組織づくり～” (主催:(株)ビジネスフォーラム事務局)で基調講演を行いました。

多くの企業が成果・実力主義を提唱する過程で深刻化する社員のモチベーション低下。“人に対する情熱の創生”という経営課題に対してどのように取り組むのか。本セミナーでは、モチベーションの本質とは何か、モチベーションをあげるための部下へのアプローチ方法、そして具体的な企業の取り組みについて検証・発表されました。

基調講演の中で鈴木は、モチベーションを高める3要素として「物語」「学習」「承認」を挙げ、これらを醸成する“場づくり”にむけてリーダーが意識すべきポイントを解説いたしました。

## ■人のモチベーションをあげるためのアプローチ

### 1. 物語を描かせる

鈴木は冒頭、「人は、無意識に自分の中で統一感のある物語を構築しながら生きている」とし、そのため、「今現在、自分が直面する出来事に対して将来への意味づけができていくこと。そして、過去の出来事に納得している、すなわち“完了感”をもつことがエネルギーを未来に向けるポイントである」とお話ししました。想定外の異動に直面した部下への対応例として、「まず、部下の感情にじっくり耳を向けること。異動の意義や会社の方針などを説明するのはその次。この順番を誤ってはいけない」と解説しました。

### 2. 学習意欲をかきたてる

次に、「人の脳は、適度な不確実性によって知的好奇心や学習意欲が醸成される」とし、上司が部下に的確な“不確実性”、すなわちチャレンジする機会を与えることを提唱しました。具体的には、①モデルを見せる ②難易度の高い仕事を与える ③スピードを上げることを要求する ④新たな仕事のパターンを求める ⑤異動 の5点で、「いずれも、部下の個性や現状の能力に適していることが必要」(鈴木)であり、職場全体に学習意欲を醸成する工夫として、書棚の設置や情報シェアの基礎構築などが紹介されました。

### 3. 承認を継続する

モチベーションの原動力となる“承認”には大きく3つの種類 ①存在承認 ②成果承認 ③成長承認があります。鈴木は、部下の状況に合わせてこれらを使い分けること、そして、「相手に適した承認をするには日々、どれだけ関心をもって部下を観察できるかがポイントである」と述べました。

## ■セルフモチベーションできる人材と組織づくり

セルフモチベーションできる人材とは、上記3点を自らの力でできる人材といえます。その育成の実現には、組織を束ねるリーダーが「職場にどのような“空気”を作るのかを常に意識し続けること」すなわち、「どのような“物語”をつくり、“学習する空気”や“お互いが承認し合う環境”を醸成していくのか、それを社員自らが考えるための“問い”を発信し続けることが必要」(鈴木)とまとめました。

【上記の件に関するお問合せは】

株式会社コーチ・エイ 広報担当 大谷恵、田上誠司

TEL:03-3237-8815 FAX:03-3237-8817 E-mail:info@coachA.com