

第67回労務委員会、平成20年度第2回人事制度研究会  
「新入社員を3年で辞めさせないためのモチベーション管理」  
中央大学大学院戦略経営研究科 客員教授 中島 豊 氏

今年度の労務委員会のテーマは、若者の無力感や職場での精神疾患(うつ等)が増える中で、「個人の幸福と仕事でのモチベーションを高めるための労務政策をどう考えるか」についての勉強会を行っている。その2回目として12/12(金)に人事制度研究会との共催により実施した。

### 3つのタイプ

今日の若者を取り巻く環境から、現代の環境に適応し個人主義を行動の基盤においた「自走社員」、現代の環境から積極的に脱落し自己実現を図ろうとする「夢追い社員」、現代の環境に馴染めず承認欲求と帰属意識を求めて漂流する「ピーターパン社員」の3つに分けられる。

#### 自走社員のやる気を高めるアプローチ

自分に自信のある自走社員は、会社に信頼をおけないことが分かるとさっさと辞めてしまう。それを防ぐには、組織内の信頼を構築し、一人ひとりの規範意識を持つことが定着の要素として重要。また情報共有(コミュニケーション)を重視した人事制度(ルール)の整備と、その運用能力(管理能力)が重要になる。

#### 夢追い社員のやる気を高めるアプローチ

仕事は2番手以降なので、そもそも採用しない。



もし採用してしまったら、まずは仕事が好きになってもらうこと。方法は強制のみ。認識 心の中で反芻 モチベーション パフォーマンス、になることを期待する。

#### ピーターパン社員のやる気を高めるアプローチ

6割を占める自信のないピーターパン社員は、成果を高める4つの原則がポイントになる。組織の目標に焦点を絞る。業務環境を整える。達成志向の組織文化を育む。より高い目標に向かって切磋琢磨する。いずれも管理職の能力が問われる。

講演終了後、労務委員との懇親を行いさらに個別に意見交換を行った。(文責 事務局)