

賃金（手取り）アップの落とし穴

— 真のモチベーションとは —

昨今、「〇〇万円の壁」や「賃金上昇の潮流」という言葉が頻繁に聞かれます。

働く人にとって、収入が増えることは喜ばしいことです。それが、働くモチベーションを高め、業績向上に繋がれば、企業にとっても嬉しいことではあります。そして、業績向上がさらなる賃金アップに連動する好循環を期待したいものです。

ただし、そこに**落とし穴**があることを忘れてはならないでしょう。

一言で報酬と言っても2つあります。それは、外的報酬（金銭、地位など他人や組織から与えられるもの）と内的報酬（充実感、熟達感、達成感など自分の内側から込み上げてくるもの）です。どちらも働く意欲を高めるためには欠かせない報酬です。

そこで、“**落とし穴**”とは、心理学で言う「アンダーマイニング効果」のことです。それは、「**仕事や勉強に取り組む際、外的報酬ばかり強く意識して頑張ることで、内発的な動機付け（内的報酬を欲する心）が低下する**」という意味です。

わかりやすい例を挙げると、子供たちの勉強嫌いです。字を覚えたての幼児が町を歩きながら、看板の字を読むことができると、本当に嬉しそうにします。字を覚えることそのものが楽しいのです。

しかし、やがて学校に入り、褒められるために良い成績と取ろうとする。ゲームを買ってもらうために勉強を頑張る。よい学校に進学するために、夜中まで勉強する。こうやって、外的報酬のためだけが目的となり、学ぶことの楽しさを忘れ、結局勉強嫌いになる・・・。

嫌々やっていることで成果は上がりません。これは、仕事にも当てはまることでしょう。

賃金上昇の潮流といっても、いくらでも上げる余裕のある企業など存在しないでしょう。しかも、アンダーマイニング効果で、仕事に対するモチベーションダウンしてしまえば、やがて業績もダウンし、賃金アップなどできるはずはありません。

結局、外的、内的報酬の両輪がバランスよく回っていなければ、ならないのです。外的報酬ばかり話題になる世相ですが、企業の血肉である利益を削って賃金アップしても、社員のモチベーションがダウンしたのではさらなる損失と言えます。

では、仕事の内的報酬とは何でしょうか。その代表的なものは「成長実感」です。それは、

1. **前はうまくできなかった仕事、スムーズにできるようになった**
2. **できることが増えたり、わかることが増えた**
3. **難しい課題をこなせるようになった**
4. **成果が上がって、周囲から喜ばれた**
5. **責任ある仕事を任されるようになった**

以上のような時に感じるものです。

弊社の「階層別研修」や「職能別研修」は、仕事のスキルアップだけでなく、“やりがい”という心の教育も含めた研修です。しかも貴社の個別事情に合わせたオリジナルのカリキュラムをご提案しています。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

