

派遣社員のやる気の向上

Q. 派遣社員のやる気を引き起こすには、どうしたらよいのか？

要旨 派遣社員は、同じ派遣先で3年以上働くことができないため帰属意識も芽生えにくく、また、昇給、昇格などもないため、やる気が上がりにくい状態になりがちです。

このような状況に置かれた派遣社員のやる気を引き起こすには、受入側の環境整備や派遣社員が働きやすい職場づくり、評価やインセンティブの付与を検討します。

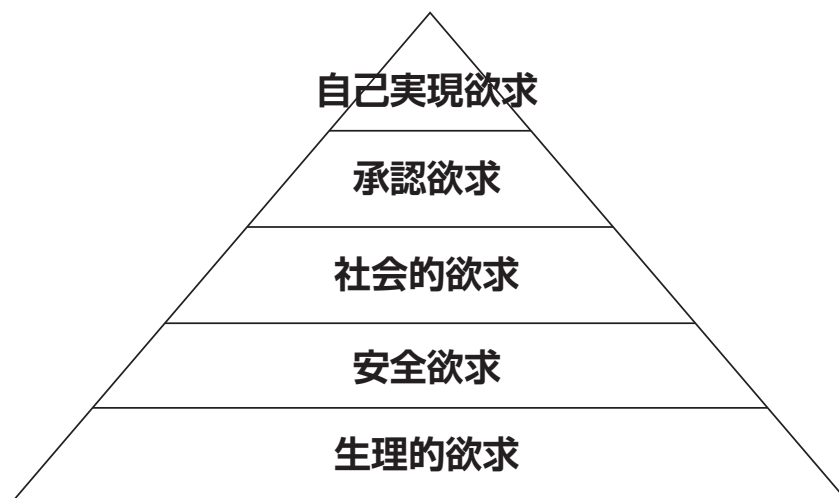
解説**1. 欲求の確認**

有名なモチベーション理論として、マズローの欲求段階説があります。この理論は、「人間は自己実現の欲求に向かって絶えず成長する」というものです。自己実現の欲求まで、人間は段階的な欲求があり、ある欲求が満たされると次の欲求を満たそうとします。その段階的欲求は下図のものです。

実際には、派遣社員がどの段階の欲求を抱えているか・強いかをよく観察してください。現代では生理的欲求はほぼ満たされています。

2. 欲求の理解

派遣社員の方に多くみられるのは安全欲求、社会的欲求、承認欲求です。安全欲求とは安全性、経済的安定性、健康などに関わる欲求です。社会的欲求とは社会的役割があり、他者に認められたり、組織に所属していたりすることで満たされます。承認欲求は自分の価値が認められ、尊重されることを求める欲求です。他社からの評価と自己評価があります。この欲求が満たされないと無力感、劣等感などが生じます。これらの欲求を理解し、モチベーションアップの方策を検討します。



モチベーション理論に基づいた 職場環境づくり

＜ご提案のポイント＞

- ・適正な就業環境のため、受入体制の整備を行います。
- ・派遣労働者が気持ちよく働けるよう、垣根を感じずに、一体感を持って働くことができる職場をつくりまします。
- ・評価やインセンティブの付与することで貢献意欲の向上を図ります。

1. 受入体制の整備

労働者派遣法を理解し、職場監督者などに派遣労働者の就業条件などの派遣労働者を雇用するにあたってのルールを周知・徹底します。また、定期的に就業状況を確認することも必要です。受入側の体制として、派遣労働者への教育訓練、スキルアップ支援や業務フローの説明、業務の意義の伝達、業務マニュアルの作成も重要です。雇用期間に制限がある派遣労働者には「仕事は見て覚える」という感覚は特に通用しません。また、労働者は自分のミッションを感じるによりモチベーションが向上する傾向があります。管理責任者がコーチング、心理学、モチベーション理論などの講習を受講するのも一考です。

2. 派遣社員が働きやすい職場づくり

派遣労働者が十分に力を発揮するには、管理責任者以外の同僚の理解・協力が必要です。労働者のモチベーションは職場の人間関係が大きく影響します。派遣労働者に対してだけでなく、受入側の従業員にも事前に教育、訓練をしておくとい良いでしょう。受入マニュアルなども有効です。例えば、受入前に以下のようなことを心掛けてもらいます。

- ・出退勤時の挨拶・声掛けを徹底する。
- ・名前を呼び、正社員との垣根を感じさせない。
- ・職場の戦力として扱う。
- ・懇談会、食事会などにも参加してもらい、意見を聞く。
- ・仕事と関係がないプライベートのことを聞かない。
- ・当たり前だろうと考えず、質問にはしっかり応対する。
- ・作業目的を伝達し働き甲斐を感じてもらい、改善提案の積極的受入を行い、評価する。
- ・送迎バス、職場の施設、福利厚生も正社員と同じように利用してもらう。

3. 評価やインセンティブを付与する

仕事の結果に対して、評価やインセンティブを付与します。定期的に面談を行い、評価をフィードバックすることが重要です。正社員同様、社内表彰制度や成績優秀者など表彰するなど承認欲求を満たし、また人間の持つ競争心と貢献意欲を活用します。また、働きぶりに応じて派遣料金の引き上げや直接雇用の申し入れも考えられます。