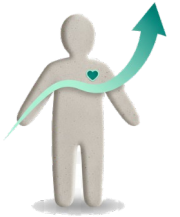


エンゲージメント向上



# モチベーション理論と実践

動機づけ理論 | 自律性・有能感・関係性の構築

実施時間

最小: 40分～  
推奨: 4時間程度

実施形式

オンライン / 対面 / ハイブリッド /  
LMS / eラーニング

対象者

人事・組織開発担当 / 管理職

試作版です。掲載・カスタマイズに関するご相談はお気軽にどうぞ。

# 講座概要 / 対応可能形式

## 講座概要

動機づけ理論 | 自律性・有能感・関係性の構築

対応可能形式	カスタマイズ可能項目	受講環境
<ul style="list-style-type: none"><li>オンライン</li><li>対面</li><li>ハイブリッド</li><li>LMS / eラーニング</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>対象者・階層に応じた内容調整</li><li>研修時間（実施時間からの拡張・短縮）</li><li>実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）</li><li>業界別ユースケースの差し替え</li><li>社内ルール・既存制度への反映</li><li>演習データ・事例の差し替え</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>オンラインツール: Zoom / Google Workspace</li><li>PC（カメラ・マイクが利用できる環境を推奨）</li><li>詳細な受講環境は実案件のヒアリング後に調整します。</li></ul>

上記は講師として対応可能な共通条件です。講座個別の確定仕様ではなく、実案件ではヒアリング後に調整します。



# カリキュラム概要

## Unit 1

### 動機づけ理論の基礎（内発的・外発的）

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

## Unit 2

### 自己決定理論（自律性・有能感・関係性）

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

## Unit 3

### キャリア自律とモチベーション

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

## Unit 4

### 個人と組織のモチベーション管理

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

本ページは各ユニットの見出しのみを掲載しています。ユニットごとの全項目は後続の「詳細カリキュラム Unit X」ページに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は実案件のヒアリング後に調整します。

# 詳細カリキュラム Unit 1

## 動機づけ理論の基礎（内発的・外発的）

- ・ モチベーションとは：「なぜ人は動くのか」の科学
- ・ 脳科学の「報酬系」：ドーパミンが意欲を生む
- ・ 2種類の動機づけ：内発的 vs 外発的
- ・ 外発的動機づけ：外からの報酬・罰で動く
- ・ 「給料のため」「怒られたくない」「昇進したい」
- ・ 内発的動機づけ：内側からの興味・楽しさで動く
- ・ 「面白い」「やりがい」「成長したい」
- ・ 心理学の「自己決定理論」：内発的動機が持続する
- ・ 外発的動機づけの効果と限界
- ・ 効果：即効性がある・わかりやすい・管理しやすい
- ・ 限界：効果が続かない・エスカレート・創造性を阻害
- ・ 「アメとムチ」の時代は終わった
- ・ 行動経済学の「限界効用逓減」：報酬は慣れる
- ・ 金銭報酬の効果：単純作業には有効、複雑な仕事には逆効果
- ・ ダニエル・ピンクの研究：お金で創造性は買えない
- ・ 内発的動機づけの強さ
- ・ 持続する・疲れしない・創造的になる・自律的に動く
- ・ 脳科学の「フロー体験」：夢中になる幸せ
- ・ 「アンダーマイニング効果」：外発が内発を壊す
- ・ 報酬を与えると逆にやる気が下がる現象
- ・ 「好きでやっていたのに給料をもらおうと義務を感じる」
- ・ 内発と外発のバランス：どちらも必要
- ・ 基本的な報酬は保証→内発的動機を育てる
- ・ 実践ワーク：自分の内発的動機を5つ書き出そう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

## 詳細カリキュラム Unit 2

### 自己決定理論（自律性・有能感・関係性）

- ・ 自己決定理論：人が成長するための3つの栄養素
- ・ エドワード・デシ&リチャード・ライアンの理論
- ・ 脳科学の「基本的欲求」：満たされないと枯渇する
- ・ 3つの心理的欲求：自律性・有能感・関係性
- ・ 自律性（Autonomy）：自分で決めたい
- ・ 「やらされている」ではなく「自分で選んだ」
- ・ 自律性を満たす方法：選択肢を与える・意見を聞く
- ・ 「どう思う？」「どうしたい？」の問いかけ
- ・ 心理学の「統制 vs 自律」：指示だけでは育たない
- ・ マイクロマネジメントの弊害：細かく管理すると意欲が下がる
- ・ 「任せる」勇気：信頼が成長を促す
- ・ 有能感（Competence）：できるようになりたい
- ・ 「成長している」「上達している」の実感
- ・ 有能感を満たす方法：適度な挑戦・フィードバック・承認
- ・ ストレッチゾーン：快適すぎず難しすぎない課題
- ・ 行動経済学の「小さな成功体験」：積み重ねが自信を作る
- ・ 「できた！」の瞬間がドーパミンを出す
- ・ 即時フィードバック：その場で伝える効果
- ・ 関係性（Relatedness）：つながりたい
- ・ 「一人じゃない」「仲間がいる」の安心感
- ・ 関係性を満たす方法：対話・協力・共感・承認
- ・ 脳科学の「オキシトシン」：つながりが幸福を生む
- ・ 孤立の危険性：リモートワークの課題
- ・ チームビルディング：関係性を育てる活動
- ・ 3つすべて満たすと：最高のモチベーション状態
- ・ 実践ワーク：3つの欲求が満たされているかチェックしよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

# 詳細カリキュラム Unit 3

## キャリア自律とモチベーション

- ・ キャリア自律とは：自分でキャリアを設計する力
- ・ 会社任せから自分主導へ：時代の変化
- ・ 脳科学の「目標設定効果」：明確な目標が行動を促す
- ・ なぜキャリア自律が必要なのか：終身雇用の終焉
- ・ 70歳まで働く時代：長いキャリアを自分で描く
- ・ キャリア自律度が高い人の特徴
- ・ 自分の強みを知っている・目標が明確・学び続ける
- ・ キャリア自律度が低い人の特徴
- ・ 会社の言いなり・不満ばかり・成長しない
- ・ 心理学の「主体性」：人生の主人公は自分
- ・ キャリアアンカー：譲れない8つの価値観
- ・ 専門性・経営管理・自律独立・安全安定・起業家創造性・奉仕・挑戦・生活様式
- ・ 自分のアンカーを知る：何を大切にしているのか
- ・ Will・Can・Mustの3つの円
- ・ Will：やりたいこと（情熱）
- ・ Can：できること（能力）
- ・ Must：求められること（期待）
- ・ 3つが重なる領域：天職・最適解
- ・ 行動経済学の「機会費用」：今の選択が未来を決める
- ・ キャリアビジョンの描き方：3年後・5年後・10年後
- ・ 「40歳の自分」「50歳の自分」をイメージする
- ・ 学び直し（リスキリング）：変化に対応する力
- ・ 脳科学の「可塑性」：何歳からでも学べる
- ・ 複業・副業：収入源を複数持つ生き方
- ・ ポートフォリオワーカー：複数の肩書を持つ
- ・ キャリア自律が高いとモチベーションが上がる理由
- ・ 実践ワーク：自分のキャリアビジョンを描いてみよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

# 詳細カリキュラム Unit 4

## 個人と組織のモチベーション管理

- ・モチベーション管理：個人と組織の両輪
- ・セルフマネジメント×組織マネジメント
- ・脳科学の「自己調整」：自分で意欲をコントロール
- ・個人のモチベーション管理：セルフマネジメント
- ・自分の「やる気スイッチ」を知る
- ・何があるとやる気が出るか・下がるか
- ・モチベーション曲線：自分の波を理解する
- ・月曜は低い・金曜は高い・午前は高い・午後は低い
- ・心理学の「感情日記」：記録すると見えてくる
- ・モチベーションが下がった時の対処法
- ・小さな成功体験を作る・休む・人に話す・目標を見直す
- ・「なぜやるのか」の意味づけ：目的意識
- ・「この仕事は誰のため？何のため？」を考える
- ・行動経済学の「報酬の予測」：ゴールが見えるとやる気が出る
- ・習慣化の技術：モチベーションに頼らない
- ・「やる気が出てから」ではなく「やるから出る」
- ・組織のモチベーション管理：マネジメントの役割
- ・環境を整える・承認する・任せる・育てる
- ・脳科学の「社会的報酬」：褒められると脳が喜ぶ
- ・ハーズバーグの2要因理論：衛生要因と動機づけ要因
- ・衛生要因：給与・環境（不満を防ぐ）
- ・動機づけ要因：達成・承認・成長（やる気を高める）
- ・給料を上げても一時的：本当のやる気は別の場所
- ・モチベーション3.0：自律・熟達・目的
- ・ダニエル・ピンクの新しいモチベーション論
- ・世代別のモチベーション管理：Z世代・ミレニアル・X世代
- ・実践ワーク：チームのモチベーション施策を3つ考えよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

# ユニット一覧

## UNIT 1 動機づけ理論の基礎（内発的・外発的）

- モチベーションとは：「なぜ人は動くのか」の科学
- 行動経済学の「限界効用逓減」：報酬は慣れる
- 基本的な報酬は保証→内発的動機を育てる

## UNIT 2 自己決定理論（自律性・有能感・関係性）

- 自己決定理論：人が成長するための3つの栄養素
- 有能感を満たす方法：適度な挑戦・フィードバック・承認
- 3つすべて満たすと：最高のモチベーション状態

## UNIT 3 キャリア自律とモチベーション

- キャリア自律とは：自分でキャリアを設計する力
- Will・Can・Mustの3つの円
- キャリア自律が高いとモチベーションが上がる理由

## UNIT 4 個人と組織のモチベーション管理

- モチベーション管理：個人と組織の両輪
- 行動経済学の「報酬の予測」：ゴールが見えるとやる気が出る
- 世代別のモチベーション管理：Z世代・ミレニアル・X世代



# 研修スタイル / 講師 / 相談

## 講師として対応可能な範囲

実施形式: オンライン / 対面 / ハイブリッド / LMS / eラーニング 最小実施: 40分～（要点を絞った導入構成） 推奨実施: 4時間程度（1ユニット1時間目安／詳細カリキュラム・演習を含む構成）（カスタマイズ相談例）・ 対象者・階層に応じた内容調整・ 研修時間（実施時間からの拡張・短縮）・ 実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）・ 業界別ユースケースの差し替え・ 社内ルール・既存制度への反映・ 演習データ・事例の差し替え（実施前ヒアリングで調整する項目）・ 対象者の階層／前提知識・ 受講環境・ 配信ツール・ 演習データ・ 社内固有事例の差し替え※ 本資料はカリキュラム設計例です。最小実施では要点を絞って扱い、詳細カリキュラム・演習を含む場合は、1ユニット1時間を目安に、対象者・目的・実施形式に応じて時間配分を調整します。

## 講師プロフィール

氏名: 準備中 経歴サマリ: 準備中 強み: 準備中 登壇可能講座: 52 件 / 13 カテゴリ

**この講座をベースに、貴社向けカスタマイズをご相談いただけます。**

お問い合わせ／カスタマイズ相談はサイトのお問い合わせ欄からご連絡ください。