

【「褒める」文化に関する調査を実施】 約8割のマネジメント層が「直接部下の顔を見て褒める」ことを実践 一方、その内の6割が「社員の顔と名前が一致しないことがある」現状

～テレワークや就業場所の分散化により、部下の顔と名前の不一致がおり、直接褒めることができない可能性も明らかに～

クラウド人材管理ツール『カオナビ』を提供する株式会社カオナビ（本社：東京都港区、代表取締役：柳橋 仁機）は、企業に勤める経営者・役員、管理職、一般社員の各200名（合計約400名）を対象に、企業内の「褒める」文化に関する調査を実施しました。

■調査の結果

近年、テレワークや時短勤務、就業場所の分散化などの影響もあり、上司と部下が直接顔をあわせる機会が減りつつある中、時間や場所にとらわれずに社員の現状把握ができるシステムの導入や、仕組み化の推進が求められています。今回の調査では、マネジメント層の多くが部下のモチベーション向上のために「直接顔をみて褒めること」を実践している一方、実践している方の半数以上が「部下の顔と名前が一致していない」と回答。いまだに社員名簿や履歴書で調べたり、周囲の人に聞いたりするなどのアナログな手法で確認している現状が明らかになりました。また、部下のスキルや特性など「褒めポイント」を知ることができるデジタルツールの導入企業は約4割にとどまっていることも明らかになっています。

さらに、一般社員に対する調査では、給料アップや昇格などの「金銭的報酬」と同等に、上司に褒められたり、お客様にありがとうと言われたりする「社会的報酬」でも、社員のモチベーションが高まることが分かりました。

今後企業は、会社全体のモチベーション向上や業績向上を図るために、積極的にテクノロジーやシステムを活用し、社員のスキルや特性を把握して「褒める」文化を推進していくことが求められていると言えます。

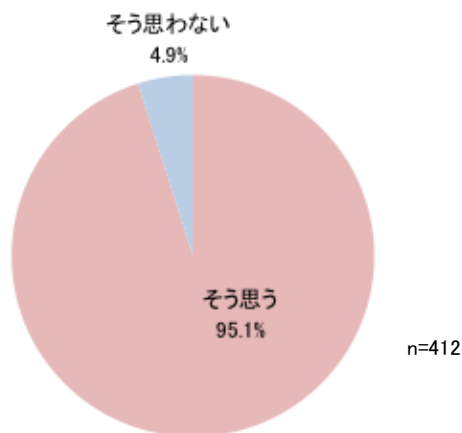
【主な調査トピックス】

- 1.経営者・役員、管理者の約9割（95.1%）が「直接顔をみて褒めることが部下のモチベーション向上に繋がると考えている」と回答。
- 2.部下のねぎらい方として「直接声をかけて顔をみて褒める」と回答する経営者・役員、管理者が約8割（82.0%）と最多の一方で、回答者の中には「社員の顔と名前が一致しないことがある」と約6割（59.2%）が回答。
- 3.部下のスキルや特性などを知ることができるデジタルツールの導入は約4割（42.2%）にとどまり、いまだ多くが社員名簿や履歴書で調べたり、周囲の人に聞いたりするなどアナログな手法で部下のスキルや特性を確認している。
- 4.一般社員向けの調査では、「給料アップ（53.6%）」や「昇格（35.2%）」がモチベーション向上につながると思われた人数と同等の人が、「お客様にありがとうと言われること（52.2%）」や「上司に褒められること（33.0%）」でモチベーションが高まると回答。

1.直接顔をみて褒めることについて

経営者・役員、管理者の約9割（95.1%）が「直接顔をみて褒めることがモチベーションの向上につながる」と回答。直接褒めることは、部下のモチベーションを向上させる上で重要と考えるマネジメント層が大多数であることがわかりました。

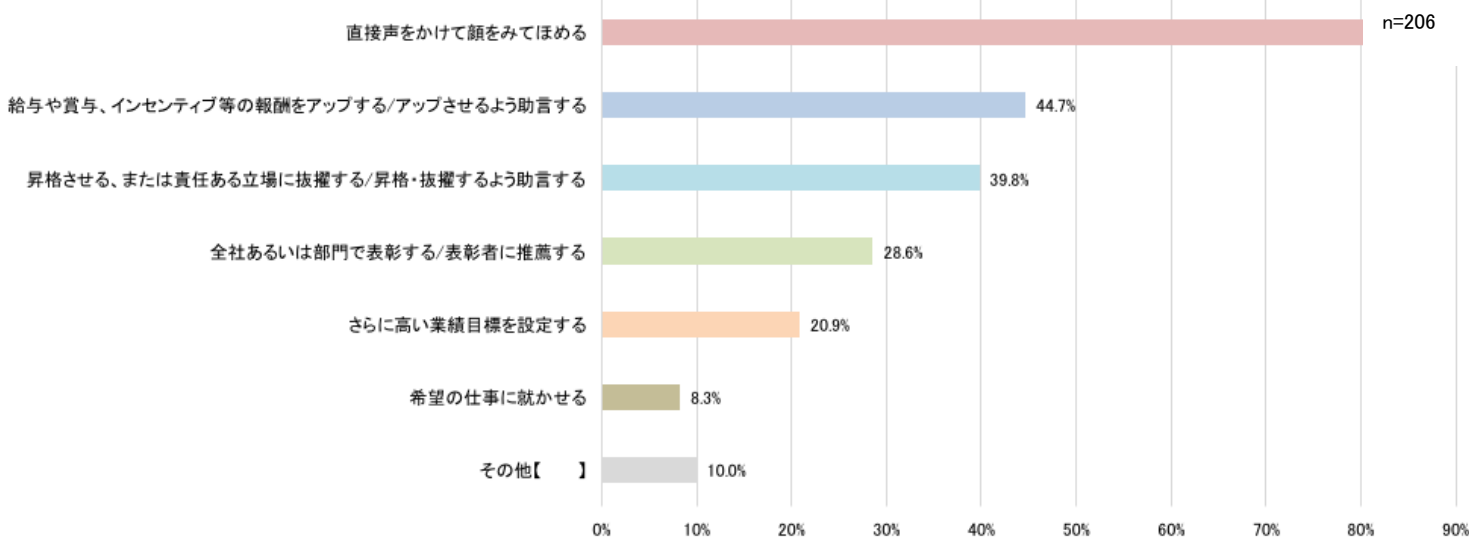
Q.部下が仕事上の成果を上げた時に、直接顔を見て褒めることがモチベーションの向上につながると考えますか？



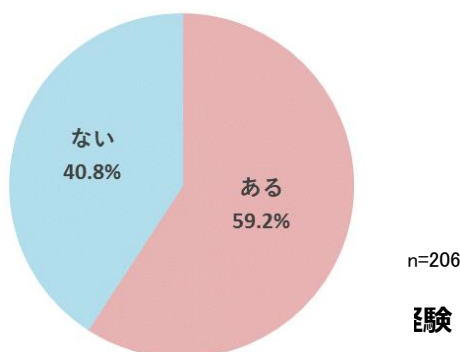
2.部下のねぎらい方について

部下のねぎらい方として「直接声をかけて顔をみて褒める」と回答する経営者・役員、管理者が約8割(82.0%)と最多の一方で、回答者の中には「社員の顔と名前が一致しないことがある」と約6割(59.2%)が回答。部下の顔と名前の不一致の結果、直接褒めることができない（褒めてもらえない）可能性もあることがわかりました。

Q.部下が仕事上の成果を上げた時に、どのようにして部下の労をねぎらいますか？



Q.勤務先の方の顔と名前が一致しないことはありますか？



<勤務先の方の顔と名前が一致しな

い経験（一部抜粋）>

- 1) 同じ名字の部下が3人いて、いつまでも覚えてくれないと言われた。
- 2) まだ入社から期間が浅く、現場の職員の名前と顔が一致しておらず、現場には必ず部下を連れて行くようにしている。
- 3) 名前で呼ぶことができなくて、声をかける機を逸したり、間違えて気まずい思いをしたことがある。
- 4) 事業所へ訪問した際、名前を呼んで挨拶できなかった。
- 5) 新入社員が入って一人一人紹介した時に、顔と名前が一致しない人がいて、うまく紹介できず本人にも申し訳ない事をした。
- 6) 人事評価関連資料を確認している際に、具体的な人物と結びつかないことがある。

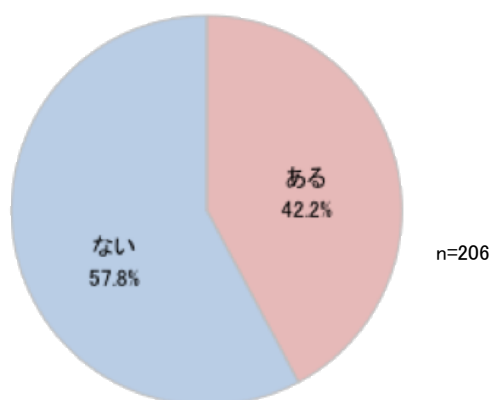
<一般社員が名前を覚えられていないと感じた瞬間（一部抜粋）>

- 1) 「君」というように名前で呼ばれなかった時
- 2) 他の人の名前は呼ばれたのに、自分が呼ばれなかったとき。
- 3) 出張先で落ち合うことになっていたが、名前も顔も覚えられていなかったため、なかなか合流することが出来なかった時。
- 4) 呼びかけられるとき、一瞬とまどう場面に遭遇したとき。
- 5) デスクに座っているのに、探していた時。
- 6) 名札に目線が行った瞬間。
- 7) 何度か説明に行っているにも関わらず、名前を聞かれる。

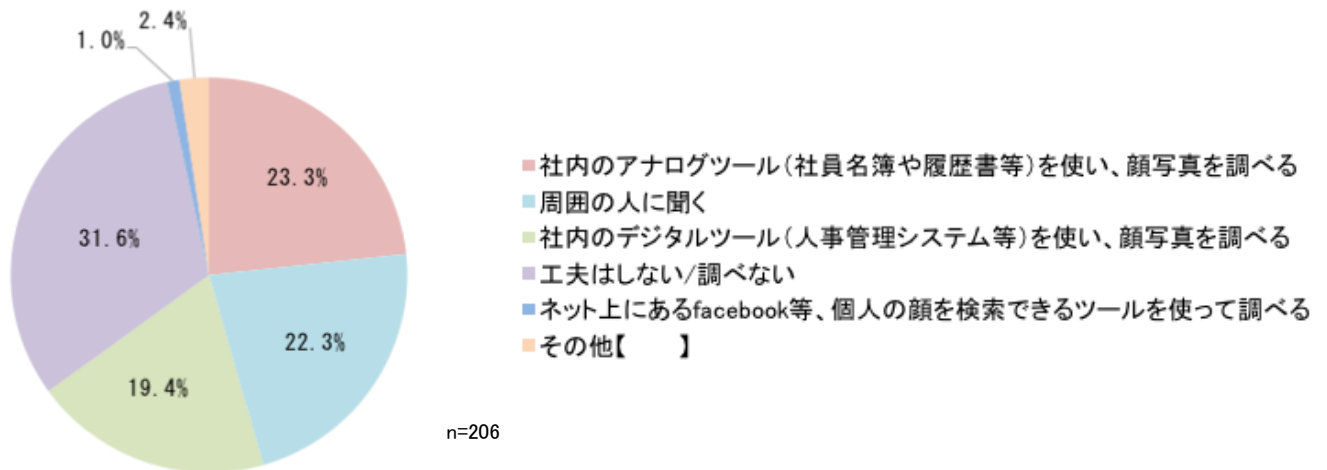
3.部下のスキルや特性など「褒めポイント」を知ることができるデジタルツールの導入状況

部下のスキルや特性などを知ることができるデジタルツールの導入は約4割(42.2%)に留まり、いまだ多くが社員名簿や履歴書で調べたり、周囲の人に聞いたりするなどアナログな手法で確認している現状が明らかになりました。

Q.部下のスキルや特性などの情報を知ることができる社内のデジタルツール(人事管理システム等)はありますか？



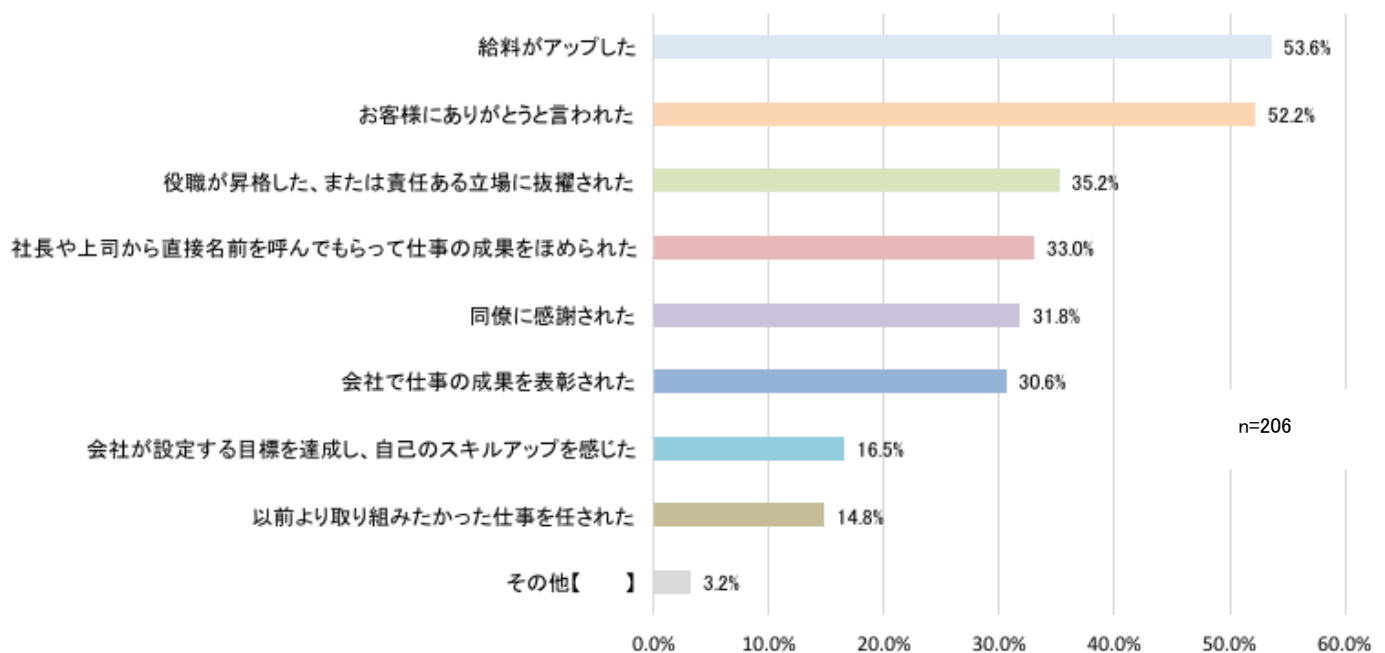
Q.部下の顔と名前を一致させるために、どのような手段で調べますか？



4.仕事のモチベーションが高まるきっかけについて

社会人に対する調査では、給料アップや昇格などの「金銭的報酬」と同等に、上司に褒められたり、お客様にありがとうと言われたりする「社会的報酬」でもモチベーションが高まることが分かりました。

Q.仕事のモチベーションが高まるのはどんな時ですか？



■調査対象

対象条件：20代～60代の「経営者・役員」「管理職」「社会人（一般社員）」

実施期間：2016年10月21日(金)～2016年10月22日(土)

調査方法：インターネットを利用したアンケート調査

有効サンプル数：412（内訳＝経営者・役員、管理職：206 / 社会人（一般社員）：206）

■『カオナビ』概要

『カオナビ』は顔写真が並ぶシンプルな画面から一元化された人材情報を簡単に共有できるクラウドサービスです。直感的な操作性で人材データベースの構築ができるほか、店舗や外出先でもスマホからアクセスすることも可能です。社員の顔と名前、実績、評価、才能などを一致させることで、人事配置や抜擢などの経営マネジメ

ントをサポートするほか、経営層が社員の「顔が見える」「顔を知っている」ことで、ビジネスパーソンのやる気を引き出し、組織を活性化するメリットがあります。

<実績>サイバーエージェント、日清食品 HD、テルモ、トゥモローランド、VOYAGE GROUP など、現在 350 社以上の成長企業で人材マネジメントのインフラとして活用されています。

■会社概要

所在地 : 東京都港区赤坂 1-1-12 明産溜池ビル 7 階

設立 : 2008 年 5 月 27 日

資本金 : 2 億 4,085 万円

代表者 : 代表取締役 柳橋仁機

事業内容 : クラウド人材管理ツール『カオナビ』の製造・販売・サポート

会社 HP : <http://corp.kaonavi.jp/>