

食品商業2016年8月号に連載記事（第一回）が掲載されました！

新連載

正しいほめ方のススメ

第1回 なぜ、ほめると離職率が下がるのか？

スパイラルアップ代表 原 邦雄



女性従業員を抱える男性リーダーの多くが、女性をほめ
た方がよいことを分かっていると思います。

でも、腑には落ちていない——それが本音ではないで
しょうか。これからの時代、女性の活躍はMUSTです。私が
お伝えしている「ほめ育マネジメント」を導入したお店か
らは、女性従業員との関係が良くなり、彼女たちの行動が
変わった、という声が多く挙がっています。

私自身も女性従業員が実際に涙を流し、自主的に行動す
るようになる現場を、これまでに数多く見てきました。

本連載では、どのようにすれば女性従業員のハートをわ
しづかみにでき、モチベーションを上げ、さらに活躍して
もらえるのかをお伝えします。明日から、ぜひ活用してみ
てください。

人が辞める理由。それは人間関係——特に上司との人
間関係に起因している場合がほとんどです。最初から辞め
たいと思って入社してくる人はいません。にもかかわらず
離職が起こるのは、その女性従業員が男性リーダーやベテ
ランのパート・アルバイト（以下パート）さんとうまく人
間関係をつくれないうのが原因なのです。

これは耳が痛い話かもしれません。ですが、あなたを
否定しているわけではないのです。現実にはそういう問題が
あることを、まず自覚してください。

働きやすい職場づくりのために リーダーがすべきこと

では、従業員が働きやすい職場には何があるかという
次の3つがあります。

1つ目は、従業員を構ってあげる環境です。男性リー
ダーや、女性でも職責にある人は「解決脳」と言って、問

題を解決するために脳が働きます。

一方、パートさんは違います。悩みに寄り添ってほし
い・共感してほしい、という「共感脳」で働いています。
だから、まずはどんな小さなことでも話を聞いて構ってあ
げる、相手を大切にすることが必要です。

2つ目は、その従業員の「居場所」をつくることです。
離職が起これにくい職場に共通しているのは、職場に行き
たくなる雰囲気があることです。つまり居場所があり、構
ってもらえる風土です。

それを実現するのがほめることであり、「ほめ育マネジ
メント」です。リーダーが一人一人にほめ言葉を発し、良
いところを見ようとする職場の雰囲気が、そういった風土
をつくります。

3つ目は、成長を促すための教育プログラムがあるこ
とです。自店の教育方針を、行動レベルで先に見せてあげ
るのです。

それによって従業員は安心して、自分がステップアッ
プしていける道を知ることができます。

これらは“正論”かもしれません。ですが、離職率が
下がらなければ売場づくりも活発にはなりませんし、リー
ダーが理想とするサービスや売場づくりは実現しないはず
です。

まずは行動してみてください。「いつもありがとう」「お
子さんの体調は大丈夫？」などの女性従業員へのねぎらい
の言葉を、明日からは今まで以上に掛けてみてください。

解決脳の男性リーダーにとっては取るに足らないこと
でも、共感脳の女性従業員にはとてもうれしいことであり、
その職場での働きがいにつながるのです。

