

食品商業2017年5月号 に連載記事（第十回）が
掲載されました！

正しいほめ方のススメ

第10回 ほめ育流・新入社員を戦力にする方法

スパイラルアップ代表 原 邦雄



4月に入り、お店にも新入社員の方が配属されたのではないのでしょうか？

人が集まりにくい昨今、人材は「お店の財産」として大切に、かつ「戦力」として立派に成長してもらいたいもの。

今回は、新入社員のモチベーションを上げ、ゴールデンウィークまでに戦力にする「ほめ育」について、お伝えします。

方法をお伝える前に、まずは新入社員たちの頭の中に入れてみましょう。

あなた自身がどんどん小さくなって、手のひらサイズの小人になったら、彼らの耳や口から入っていく……そんなイメージを持ってみてください。相手の中に入れたら、相手の目を通じて世界を見ようとしてみるのです。

これは「視点移動」といって、相手の立場になって考える「ほめ育メソッド」の一つです。

彼らは、ほんの1カ月前までは学生でした。周囲にいるのはほとんどが同世代、似たような考え方の人たちばかり。大人も先生や親類ばかり。

そんな彼らが4月からは「社員」という立場になって、社会に放り込まれました。不安でいっぱいでしょう。先輩やリーダーも歳が離れています。パートタイマー（以下パートさん）には役職上は下でも、仕事の歴では作業的に到底勝てません。

時間の感覚も変わります。小売りや物販、飲食業などはシフト制で早番・遅番があったり、休日もカレンダーどおりにはいかないので、友達と休みが合いません。勤務時間の長さも違うので、自然と接する機会が減っていきます。

どうでしょう？ あなたも同じような時期があったので

はないでしょうか。

そんな彼らに「居場所」をつくってあげましょう。今後、お店の重要な位置に来る新入社員を従業員全員で歓迎するのです。「あなたは歓迎しているけど、パートさんは×」のような環境では、あなたが休みのとき、新入社員には気が気でない環境になります。全員が歓迎して、「ここには自分の居場所がある」と思わせるのが重要です。

“ガス抜き”の場をつくらう

そして、繁忙期後も重要です。本来なら、新入社員たちはゴールデンウィーク回りで学生時代の仲間と集まって「お前の会社はどう？」と意見交換をします。そういう“ガス抜き”の場があるのです。ところが休みが合いにくいとガス抜きができないまま、繁忙期の熱も冷めないうちに通常業務に戻ります。

リーダーは、新入社員のそういった環境をあらかじめ理解して、ガス抜きの場を考えてあげる必要があります。

歓迎会の第2弾（忙しくてまだ第1弾）を開いたり、お疲れさまの遊びの会（カラオケやボウリングなど）を催し、それまでの頑張りをねぎらってあげましょう。それも、できれば繁忙期が終わって近々のタイミングで。

その場では、新入社員を思い切りほめてあげます。入社してくれたことへの感謝や1カ月間の成長を認め、伝えてあげましょう。改善点を伝えるのは、それからでも遅くありません。彼らは1カ月間のしんどかったことをリセットして、また元気に頑張れるのです。

「一日1ほめ」しましょうね！