

【※見本】行動チェックリスト

行動項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	合計
カテゴリー	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
1. 挨拶											0
2. 接客											0
3. 清掃											0
4. 接客											0
5. 接客											0
6. 接客											0
7. 接客											0
8. 接客											0
9. 接客											0
10. 接客											0

（今月の自分を振り返ろう）※具体的に80文字以上で記入

良かったこと	
反省点	

（〇からのフィードバック）※具体的に80文字以上で記入

「ありがとう」	
「頑張ってる」	
「頑張っているよ（褒めかけてほしい）」	

「今、彼らができていること」にフォーカスし、きちんと認める言葉掛けです。これ以外の道はないと思っても構いません。

この方法に必要なのはたった二つ。一つは「実際に何について言葉掛けをすればいいのか」、もう一つは「改善点を一旦は棚上げすること」

「入退店の挨拶」が数字につながる！

では具体的に、何について言葉掛けをすればいいのか。新しく始める必要はありません。ポイントは「今、できていること」です。ズバリ、「入退店の挨拶」です。

詳しくは表の行動チェックリストをご覧ください。「入店の挨拶」と「退店の挨拶」の二つのカテゴリーにそれぞれ三つずつ、計六つの項目が並んでいます。

これをまずスタッフに見せます。ここがポイントです。最初に「ほめるポイント」を渡して、先に答えを教えるのです。そして行動できたら、認めてあげる言葉掛け。こ

「今いるスタッフへの言葉掛け」以外に道はない！

その第一ボタンが「今いるスタッフだけではないのです。」

しかも「入退店の挨拶」は、恐らくほとんど全てのお店のスタッフがやっています。だから「今、できていること」に注目して、ほめるのです。そして、できたことを認める言葉掛けです。すると、徐々に数字として変化が表れるでしょう。

いくら現状で利益を残せているとはいえ、売上がアップしないと新しく人も採用できませんし、販促もできません。スタッフの給料を上げることもできないでしょう。

ほめ育では「顧客満足があつてからの従業員満足」という観点でお話ししてきました。この考え方が何より重要なのです。まずは「今できていることへの言葉掛け」から始めてみてください。



はらにお ㈱スパイラルアップ代表取締役、(一財)ほめ育財団代表理事。大手コンサルタント会社で活躍後、飲食店の洗い場まで4年間住み込み修行。多数の現場で培った経験と、脳科学・心理学をミックスした教育メソッドは、大人だけではなく幼児教育にも活用できる

フへの言葉掛け」です。具体的には「今、彼らができていること」にフォーカスし、きちんと認める言葉掛けです。これ以外の道はないと思っても構いません。

この方法に必要なのはたった二つ。一つは「実際に何について言葉掛けをすればいいのか」、もう一つは「改善点を一旦は棚上げすること」

「入退店の挨拶」が数字につながる！

では具体的に、何について言葉掛けをすればいいのか。新しく始める必要はありません。ポイントは「今、できていること」です。ズバリ、「入退店の挨拶」です。

詳しくは表の行動チェックリストをご覧ください。「入店の挨拶」と「退店の挨拶」の二つのカテゴリーにそれぞれ三つずつ、計六つの項目が並んでいます。

これをまずスタッフに見せます。ここがポイントです。最初に「ほめるポイント」を渡して、先に答えを教えるのです。そして行動できたら、認めてあげる言葉掛け。こ

「今いるスタッフへの言葉掛け」以外に道はない！

その第一ボタンが「今いるスタッフだけではないのです。」

しかも「入退店の挨拶」は、恐らくほとんど全てのお店のスタッフがやっています。だから「今、できていること」に注目して、ほめるのです。そして、できたことを認める言葉掛けです。すると、徐々に数字として変化が表れるでしょう。

いくら現状で利益を残せているとはいえ、売上がアップしないと新しく人も採用できませんし、販促もできません。スタッフの給料を上げることもできないでしょう。

ほめ育では「顧客満足があつてからの従業員満足」という観点でお話ししてきました。この考え方が何より重要なのです。まずは「今できていることへの言葉掛け」から始めてみてください。

「今いるスタッフへの言葉掛け」以外に道はない！

その第一ボタンが「今いるスタッフだけではないのです。」

しかも「入退店の挨拶」は、恐らくほとんど全てのお店のスタッフがやっています。だから「今、できていること」に注目して、ほめるのです。そして、できたことを認める言葉掛けです。すると、徐々に数字として変化が表れるでしょう。

いくら現状で利益を残せているとはいえ、売上がアップしないと新しく人も採用できませんし、販促もできません。スタッフの給料を上げることもできないでしょう。

ほめ育では「顧客満足があつてからの従業員満足」という観点でお話ししてきました。この考え方が何より重要なのです。まずは「今できていることへの言葉掛け」から始めてみてください。

「人がいるのにシフトが埋まらない」は驚沢な悩みか？

前回は、「売上を取りに行くためにベストなシフトを組むことも店長の仕事の二つ」だとお伝えしました。しかし、シフトについて悩めることは、もしかするとまだ驚沢な状況なのかもしれません。

先日、私は全国を回って飲食店オーナー向けにセミナーを行いました。そこであるオーナーから相談を受けた内容が、多くの参加者からの共感を頂きましたので、今回はその内容をお伝えします。

そのお店は、極度の人手不足に悩まされていました。100席のお店にスタッフはたったの四人。それもベテランスタッフではなく、店長と、入ったばかりの女性パートが

「今いるスタッフへの言葉掛け」以外に道はない！

その第一ボタンが「今いるスタッフだけではないのです。」

しかも「入退店の挨拶」は、恐らくほとんど全てのお店のスタッフがやっています。だから「今、できていること」に注目して、ほめるのです。そして、できたことを認める言葉掛けです。すると、徐々に数字として変化が表れるでしょう。

いくら現状で利益を残せているとはいえ、売上がアップしないと新しく人も採用できませんし、販促もできません。スタッフの給料を上げることもできないでしょう。

ほめ育では「顧客満足があつてからの従業員満足」という観点でお話ししてきました。この考え方が何より重要なのです。まずは「今できていることへの言葉掛け」から始めてみてください。

「今いるスタッフへの言葉掛け」以外に道はない！

その第一ボタンが「今いるスタッフだけではないのです。」

しかも「入退店の挨拶」は、恐らくほとんど全てのお店のスタッフがやっています。だから「今、できていること」に注目して、ほめるのです。そして、できたことを認める言葉掛けです。すると、徐々に数字として変化が表れるでしょう。

いくら現状で利益を残せているとはいえ、売上がアップしないと新しく人も採用できませんし、販促もできません。スタッフの給料を上げることもできないでしょう。

ほめ育では「顧客満足があつてからの従業員満足」という観点でお話ししてきました。この考え方が何より重要なのです。まずは「今できていることへの言葉掛け」から始めてみてください。

「今いるスタッフへの言葉掛け」以外に道はない！

その第一ボタンが「今いるスタッフだけではないのです。」

しかも「入退店の挨拶」は、恐らくほとんど全てのお店のスタッフがやっています。だから「今、できていること」に注目して、ほめるのです。そして、できたことを認める言葉掛けです。すると、徐々に数字として変化が表れるでしょう。

いくら現状で利益を残せているとはいえ、売上がアップしないと新しく人も採用できませんし、販促もできません。スタッフの給料を上げることもできないでしょう。

ほめ育では「顧客満足があつてからの従業員満足」という観点でお話ししてきました。この考え方が何より重要なのです。まずは「今できていることへの言葉掛け」から始めてみてください。

として、国内外200社に導入され、幅広い層から好評を得ている。ハーバード大学やザ・リッツ・カールトンホテルでのセミナーをはじめ、年間200回以上の講演を行う。テレビ朝日「報道ステーション」やNHKにも登場。英・中国語にも翻訳された著書は5冊。

連載 第10回

繁盛店のための「ほめ育」のススメ

「人がいるのにシフトが埋まらない」は驚沢な悩みか？

㈱スパイラルアップ代表取締役 原 邦雄

「人がいるのにシフトが埋まらない」は驚沢な悩みか？

前回は、「売上を取りに行くためにベストなシフトを組むことも店長の仕事の二つ」だとお伝えしました。しかし、シフトについて悩めることは、もしかするとまだ驚沢な状況なのかもしれません。

先日、私は全国を回って飲食店オーナー向けにセミナーを行いました。そこであるオーナーから相談を受けた内容が、多くの参加者からの共感を頂きましたので、今回はその内容をお伝えします。

そのお店は、極度の人手不足に悩まされていました。100席のお店にスタッフはたったの四人。それもベテランスタッフではなく、店長と、入ったばかりの女性パートが

「人がいるのにシフトが埋まらない」は驚沢な悩みか？

前回は、「売上を取りに行くためにベストなシフトを組むことも店長の仕事の二つ」だとお伝えしました。しかし、シフトについて悩めることは、もしかするとまだ驚沢な状況なのかもしれません。

先日、私は全国を回って飲食店オーナー向けにセミナーを行いました。そこであるオーナーから相談を受けた内容が、多くの参加者からの共感を頂きましたので、今回はその内容をお伝えします。

そのお店は、極度の人手不足に悩まされていました。100席のお店にスタッフはたったの四人。それもベテランスタッフではなく、店長と、入ったばかりの女性パートが