

# 「ほめ育」のススメ

(株)スパイラルアップ代表  
原 邦雄



第6回

## 「見ているよ！」というサインを定期的に伝える

スタッフへの「ほめ育」とは、そ  
のスタッフしか持っていない役割、  
能力、長所、技術を見つけ出し、そ  
れを引き出すこと。入社してくれた  
ことに感謝し、ほめて育ててあげる  
ことです。「すぐに辞めてやる！」  
と思つて入つてくるスタッフはいま  
せん。

せっかく縁があつて入社してくれる  
従業員の能力を引き出してあげ、輝  
かせてあげ、ほめて育ててあげてほ  
しいのです。

ただし、しつけは別です。駄目な  
ものは駄目。叱り切ることも必要で  
す。

そして、時代背景や労務コンプラ  
イアンスの現状を把握しておく必要  
もあります。

当社はアメリカにも支社があり、  
日本を行き来していますが、アメリ  
カではマネジャーが部下を基準もな  
く怒ると、即訴訟を起され100  
0万円請求されることも珍しくあり  
ません。

しかし、ほめ育の根幹「ほめシ  
ト」なら、一度書いてみようかと思  
わせてくれます。

今回は、A4判1枚にまとめたほ  
めシートの意味と活用法を、事例を  
交えてお伝えします。

当社スパイラルアップ・のミッシ  
ヨンは「世界中の現場スタッフ・企  
業を輝かせること」です。

### 「行動」をほめる

このほめシートの特徴はA4判1  
枚にしていること。アメリカの心理  
学者ウィル・シュツツ氏が提唱して  
いる自尊心の3大欲求を満たすこと、  
さらにマズローの5段階欲求の5段

階目の理論を1枚のシートにしてい  
ます（図表）。

自尊心の3大欲求を埋めてあげる  
こと——まずこれをしなければスタ  
ッフは話を聞きません。話を聞いて  
いても行動しないのです。スタッフ  
は共感脳で行動している人がほとん  
どです。

プロセスを認めてあげなければ、  
モチベーションが継続できないので  
す。上司にほめられるために働いて  
いるスタッフも数多くいます。働く  
目的に「上司にほめてもらいために」  
が入っているならば、上司の働く目  
的にも「部下をほめるために」を入  
れなければいけません。ただ何でも  
かんでもほめるのではなく、基準を  
作つてほめる——繁盛店にするため  
の「行動」をほめるのです。

先日、ハワイで飲食店を経営して  
いる方に「日本のマネジャーはまだ  
部下を叱っているの？」と言われま  
した。怒る、叱る——定義は別とし  
て、ほめて育てるのはグローバル社  
会では、「ごく標準だ」ということを理  
解してください。

ーの世代。ここで、ほめシートの  
「期待する」を活用します。叱ると  
期待は同じなのです。

そこで、ほめシートを活用した、  
ほめる会議をお勧めします。  
目的はベクトル合わせ。売上げが  
上がる行動を共有するのです。

### スタッフはほめられている

千葉県松戸市にある「ひよっこり  
『くん助』」を紹介します。このほめシ  
ートを活用してコミュニケーション  
が円滑になり、売上げがぐんぐん伸  
びている飲食店です。

居酒屋を3店、ラーメン店を1店  
経営されている寺本幸司社長に、ほ  
めシートの効果をお聞きしました。  
「ほめ育導入後、チームワークが  
明らかに向上し、助け合いの文化が  
強化されました。先日やむを得ない  
理由があり、社員の一人が自宅に戻  
らなければならなくなりました。す  
ると各店舗の現場が自主的に自店の  
アルバイトに確認したり、社員同士  
でどこまでフォローできるかをすぐ  
さま検討し、すぐにトラブル店舗に  
連絡。私が大丈夫か確認をする前に  
対応策の提案があり、各店舗が自主  
的に埋め合い、対応して動いてくれ  
ました」

2年半で62社  
約2万人が受講

「ほめ育」で業績が向上した事例も多数紹介！

- 業績のあがるほめ方とは？
- 「お世辞」と「ほめる」の違い
- モチベーションアップの「ほめシート」の書き方・活用法

## 「ほめ育」実践セミナー

テレビ朝日報道ステーションに登場！

東京開催  
2014年6月4日(水)

2014年6月25日(水)

詳細は  
Webで！ [ほめ育](#) [検索](#)



株式会社スパイラルアップ

「ほめシート」の活用法

ほめる=「自尊心の3大欲求を満たす事」が大事

自尊心の3大欲求

1.自己重要感  
大事な存在として  
認めてもらいたい

2.自己有能感  
適格な意志決定と行動が  
できるようになりたい

3.自己好感  
人に好かれていたい  
(心理学者ウィル・シュツツ著)

ここがGOOD!!  
**ほめシート** の活用

- 1.自己重要感を満たす  
2.自己有能感または  
3.自己好感を満たす

ここがGOOD!!  
**ほめシート** の活用法

- メールや日報で内容を伝える
- バックヤードに貼る
- 給与明細に入れる
- 社内掲示し、全スタッフに配付する
- 朝礼・終礼で伝える
- 会議で伝える
- 1対1で伝える
- 表彰式で伝える

ここがGOOD!!  
**ほめシート** を活用した会議の方

- 理想的のお店の実現にはスタッフの協力が必要と語る
- 一人一人に感謝を伝える
- スタッフにお店の価値を聞く
- 効果的な改善点の解決策をスタッフ聞く
- 理想的のお店の実現にはスタッフの協力が必要と再度語り、感謝を伝える。

※実際のシートを掲載

また、いじめに遭つて中学生のときに不登校になり、通信制に通う高校1年生の少年がいます。アルバイト先もまともに決まらず、勤めだしてもすぐにクビにされました。スタッフの紹介で入店しましたが、遅刻を繰り返し、集中力も続かず、最初は仕事ぶりが不安定でした。しかし、年末の忘年会でほめシートをもらつて感動し、覚醒しました。めきめき力を發揮し、今やキッキンの潤滑なオペレーションだけでなく積極的にホールでお客さま対応をしたり、自分の役割を自ら広げて自主的に働き、仕事が楽しい、毎日働きたいと言っています。そして、友達もここで働きたいと言っています」

いじめを受けて一度は不登校にな

った少年が、友達まで巻き込み始めました。本当にほめ育の仕組みが人を育てています。現場のスタッフは、ほめられることに飢えています。ほめてあげること、認めてあげること、もちろん叱ることも大切です。重要なのは、言葉を惜します「見ていてよ！」というサインを定期的に伝えること。伝わらなければ、存在しないのと同じなのです。

【今月のポイント】

ほめシートを活用して定期的にほめる会議をしよう。上司の働く目的の中に部下をJほめるKを入れる時代です。

イラスト／池田須香子