

# ふれい考

社長になりたての頃、褒めてばかりいた。父が叱ることの多い社長だったから、その逆をめざした。良いところを探して社員に自信を持たせたいと思った。「Aさん流石だね」「頑張っているね、Bさん」「Cさんスゴイ(拍手)」。社内は断然明るくなる！

「褒めて育てる、というのは親が子どもをコントロールしようとすること」と書いてあり、ドキン！とした。もっと良く評価されたいから、社員は私に評価されることを目標にする。私は社員を褒めることで、自分の思い通りに動かそうとしていたのかもしれない。



榊吉村  
代表取締役社長

## 橋本 久美子

「イチオシ投票」は、社長に就任してすぐ始めた。社員が自分以外の社員に1

繁忙期も探さず送られて助かった「緊急納期の仕事が入ってきたとき」「必要なら休日出ますよ」と自ら声をあげてくれたのでお願いしやすくてすごく嬉しかった。

の記入欄を設けると、ガラリと記述が変わった。コメントは表彰状とともに食堂に貼り出され、社員はにやにや読んでいる。いわれるのも伝えるのも嬉しい。自分も他人もだ。

## 行動・影響・気持ちで投票

票入れ、得票数が多い上位10人が表彰状と賞金1万円を受け取る仕組みである。投票理由を書く欄には、時々キラリと光る記述があった。「サンプル整理を地道にしてくれているので、

ようという意図もない。「頑張った」を真似しようとしても具体的に何をすれば良いか分からないが、「サンプル整理」は真似できる。投票用紙の書式を変えて、行動・影響・気持ち

一滴もアルコールを飲めない私は飲まなければ本音がいえない「飲みニケーション」には疑義がある。褒めるのではない、相手の行動をそのままフィードバックする。そんな日常の積み重ねの中でコミュニケーションは育まれる。経営者の仕事は、コミュニケーションが育まれる土壌を耕すことではないか。