

にちようさはんじ Vol.15

～「ほめ」の効果を考える～

今日のゴール

「ほめる」って何がいいのかがわかる

本日のメニュー

導入：雑談、チェックイン

本論：「ほめ」の効果

結び：まとめ、学べた点（ご感想）

導入

ほめるのは得意ですか？

本論

「ほめ」の効果

職場において「ほめ」はどのような効果を持つのか

—アルバイトにおける「ほめ」に注目して—

(2011 ; 2012) 浦上、榊原

なぜほめることが大切か

- 現代の職場は「お互いに関わらない、協力し合えない組織」になっている

(高橋・河合・永田・渡部, 2008)

- 「7・5・3問題」に見る若者や、特定企業・特定業種（看護職、福祉職など）の離職率の高さ

- 社内のコミュニケーションに問題を抱えている企業ほど早期離職に悩んでいる傾向

(「新入社員の早期離職対策協働調査 調査結果」 (2007))



従業員同士が**ほめ合う**、**感謝を交換**することで離職率を減少させた事例

▷サイバーエージェント「トピックスメール」

▷アステラス製薬「HARP」

ほめ合うことの効果

- **「トピックスメール」** _ 他の社員の業績を褒めるメールと、そのメールに対する賞賛メールが社内全体に配信。評価を共有。
→ **離職率が1/3に減少** (2008,NHK)
- **「HARP」** _ 同僚からの思わぬ助けや手伝いへの感謝メールを奨励する制度
→ **コミュニケーションが向上、仕事で好影響、といった社員の声** (江頭,2009)

「ほめ」とは

- 称賛

- 感謝

青木 (2012)

これまでわかっている効果

- **自尊心**を高める 青木 (2005)
- 自分自身の**存在価値**を肯定する傾向 高橋 (2002)
- ほめる側が細かな**観察**につながる / 褒められるものの性格や特徴について**理解**が深まる 柳田 (1998)
- 「相手とのいい**関係**」「**相手を認**めていることが伝わった」などの**コミュニケーション効果** 高崎 (2010)

ここまでまとめると

「ほめられる」・・・

自己肯定感、被受容感、所属感の高まり

「ほめる」・・・

相手の理解促進、コミュニケーションの促進

※被受容感・・・「自分は人から受け入れられている、人とつながっているということに根ざした肯定的な感情」小川（2008）

※所属感・・・「自分はこの職場の一員であり、みんなのために努力するという意識」
Ames(1992) 小方（1998）

新たな調査で分かったこと

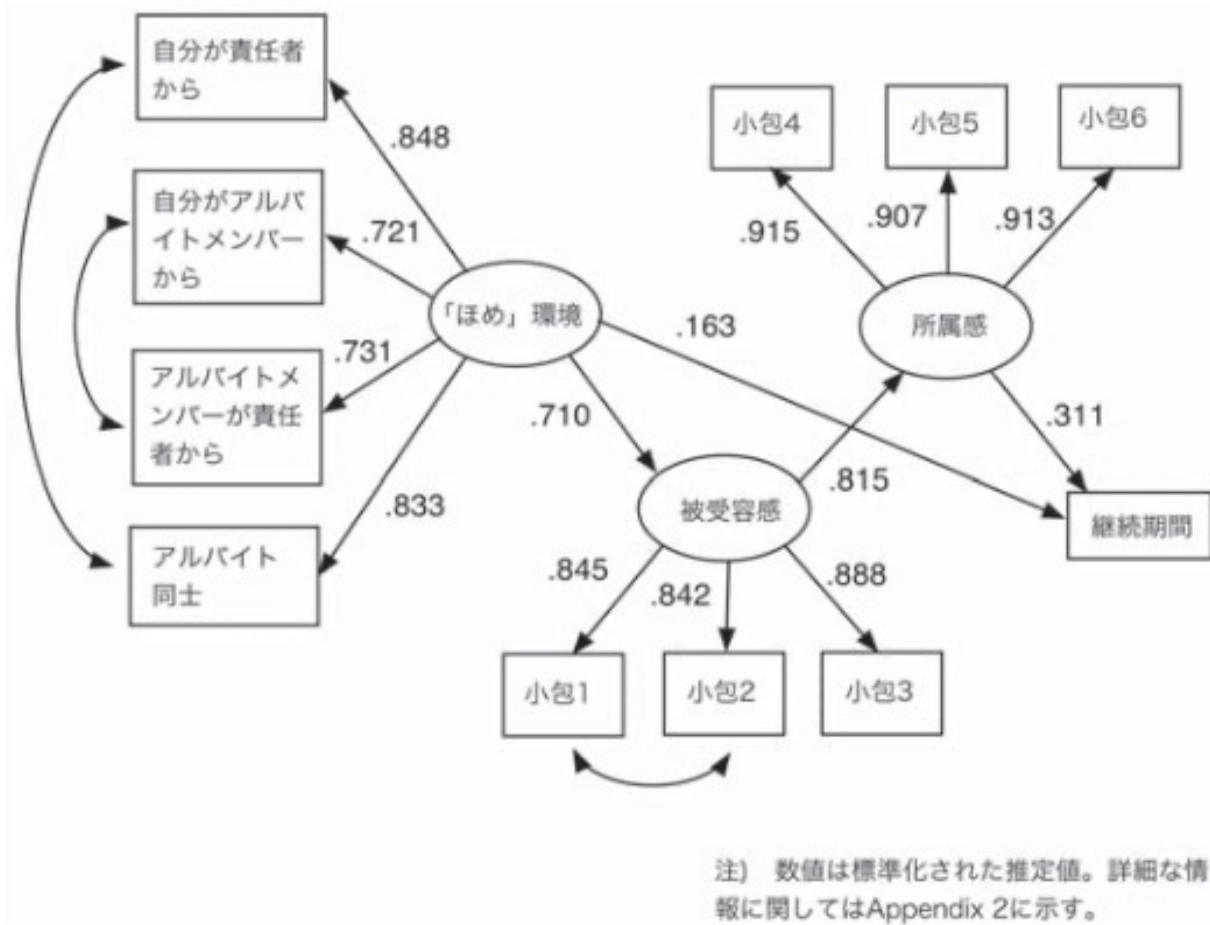


Figure 4 「ほめ」環境から継続期間へのパスを加えたモデルの結果

「ほめ」の頻度・・・

アルバイト先での被受容感の向上に影響→所属感が高まる→継続期間長くなる

「ほめ」・・・

被受容感→仕事の動機づけ

浦上、榊原 (2011 ; 2012)

25社の共通する強み

「信用」 「尊敬」 「公正」 「誇り」 「**連帯感**」

まとめ

**「ほめ」は
ほめられた側にもほめた側にもプラスの効果がある**

**「ほめ」の頻度が高い職場は
「被受容感」の高まりを介して「所属感」や連帯感が生まれ、
定着率が高まる**