

食品商業2016年9月号に連載記事（第二回）が掲載されました！

正しいほめ方のススメ

第2回 居場所づくりで、パートさんが長続きする

スノバインリアルアップ代表 原 邦雄



女性パートタイマー（以下パート）さんが長続きしない理由をストレートに言うと、「パートさん同士の人間関係」の一言に尽きます。

新人だから辞めて、ベテランだから辞めないというものではありません。新しい人が入ってくる＝既存のチームに変化が起きることでもあります。それは変化を起こす側の新人にとってはもちろん、変化を起こされる側のベテランにとっても身構えてしまうものなのです。

店のリーダーは、それを理解した上でマネジメントしていかねばなりません。新人、ベテラン双方の「居場所づくり」をしてあげなければなりません。

居場所をつくるために大切なのは、まず「相手を知ること」です。新しく入ってくる人が、どうしてパートを始めようと思ったのか？ どんな人生を過ごしてきたか？ 今の生活や家庭の環境、子供やご主人のことなどの情報を、うまく押さえないとはいけません。

ベテラン陣の間では、すでにそういった情報を交換して暗黙のコミュニティが出来上がっています。もしもリーダーが双方の情報を押さえおければ、「新しく入ってくるパートさんのお子さん、〇〇小学校の2年生だって」「あら、じゃあうちと一緒にですね」という会話が生まれ、新人をどこのコミュニティに入れてあげることが見えるようになります。

これは双方にとっての安心につながります。

コミュニティに入れるとともに安全地帯をつくる

そして「物心両面での安全地帯をつくってあげること」です。

それぞれのパートさんには「月にいくら稼ぎたい」という目的があります。そしてコミュニティでは、確立されたポジションが存在します。

新しい人が入ってくると、既存の人たちは「自分の給料が減るのでは?」「ポジションが脅かされるのでは?」と不安になってしまうことがあります。

ですから、「Aさんは三番手だけど、来月、Bさんが退職したら、持ち前の機転の良さを生かして、新しいリーダーになってほしいと思っているよ」「新しいパートさんが入って人数が増えるけど、その分、シフトをこのように工夫してCさんの目標月給は維持するよ」などのように不安を払拭し、物心両面での安全地帯をつくってあげましょう。

大切なのは、居場所をつくらなければいけないのは、新人でもベテランでも同じだということです。

それぞれの事情や環境をきちんと知り、ポジションを確保してあげることで、双方にとっての「居場所」をつくってあげましょう。それが「パートさん長続きの秘訣」です。

そして最後にリーダーのあなた自身は、きちんと居場所を持っていますか？

あなたに居場所がなければ、パートさんにも居場所はありません。パートさんに居場所をつくることは、あなたと上司の人間関係にもつながっていることなのです。

パートさんをほめることも大事です。でも、上司への感謝も忘れずに。

あなた自身が人格を上げる行動をし、上司・現場とも良い人間関係を築くことが大切です。

「1日1ほめ」、しましょうね!