

会社の人間関係が良くなる ペップな社長の ペップトーク通信

2022年11月号 vol.11

【頑張っている人に「頑張れ！」は良くない？】

私たちは誰かを応援するときに「頑張れ！」という言葉をよく使いますよね。

しかしあるアスリートが

「練習で限界まで頑張っているのにさらに頑張れと言われたら、なんだかがっかりした気分になつ

てモチベーションが下がってしまいます」

と言っていたのを聞いたこともあります。

言った側は相手を応援しているつもりでも、相手のモチベーションを下げてしまうことになつてはもつたいないですよね。

応援する言葉として「頑張れ！」というのは良くないのでしょうか？

ペップトークは

- 1、相手の置かれている状況を受け入れる(受容)
- 2、とらえ方を変える、今持っているものに気づく(承認)
- 3、してほしい事をストレートに伝える(行動)
- 4、背中の一押し(激励)

の4ステップで構成されていますが、4つめの激励で「頑張れ！」を使う事があります。

ただこの場合は、1つめの受容で相手が置かれている状況や相手の気持ちをしっかり受けとめた上で「頑張れ！」になるので、相手にとっても受け入れやすいものになります。

例えば、先程のアスリートに対しても

- 1、毎日ぼろぼろになるまで練習して、本当に頑張っているよね(受容)
- 2、その頑張りは他の選手の良い手本になっているし、君のプレーは多くのファンに勇気を与えていた(承認)
- 3、これからもその姿勢でチームを引っ張っていってほしい(行動)
- 4、私はチームの監督としても一ファンとしても君に期待している。
頑張ってくれ！(激励)

このように言わされたらどうでしょうか？

ここで大切なのはしっかりと《受容》ができて「監督は自分の事を分かってくれている」と感じもらえるか、というところです。それがあると「頑張れ！」も相手を勇気づけ、背中を押す前向きな言葉になります。同じ言葉でも相手との信頼関係の有無によって、相手の受け止め方は変わってきます。そのためには《受容》がとても大切です。

ペップトーカーとしてはポジティブな言葉であっても、相手を受容した上での言葉がけになっているのかを意識したいですね。

社内コミュニケーションに悩まれている 経営者、人事担当者におすすめです

現業を持つ「現役社長」が講師の コミュニケーション研修

- 社長は頑張っているけど部下がついてこない
- 社内の人間関係がギクシャクしている
- 研修の効果が長続きしない
- 会社の雰囲気を変えたい

などのお悩みはございませんか？

豊清工業株式会社社長の石原利彦が、2018年に「会社の雰囲気を変える」決意をしてから今まで道のりを踏まえた研修をお届けします。

<講師プロフィール>

石原利彦

・豊清工業株式会社 代表取締役
・日本ペップトーク普及協会認定講師
少年野球チーム旗の台クラブのヘッドコーチとして
チームにペップトークを導入。
楽しむ野球により無名のチームを
東京都大会優勝、全国大会ベスト8に導く。
代表を務める豊清工業株式会社では
社内のコミュニケーション活性化のために
ペップトークを導入し会社の雰囲気を激変させ
コロナ禍でも過去最高売上を達成する。
お互いがお互いを応援し合える『応援文化』を構築し
会社と社員が働く大人の見本となり
働く大人を元気に、また日本を元気にするのが夢。



お問い合わせ: 豊清工業株式会社 業務課岩渕

043-498-3943 info@hosei-kohgyo.co.jp