

Corporate philosophy

酒と生きる

Vision

美味しいをもっと、ワクワクをもっと

Mission

常にヒット商品を生み出し

常に新イベントを実施し

常に驚きをデザインする



2025/3/5

## 【愛される店長のスタッフ育成ルールpart3】

### ◆「見ているよ！」のサインが大切

スタッフが育つ要因の一つとして、「常に見ている」というサインを送る事が大切です。売れた時は「お疲れ様、やったね！その調子！！」売れなかった時は「どうだった？」と聞いて、アドバイスやまた頑張ろうなど声をかけて行くことが大切です。悩んでいたなら「どうしたの？」作業が遅れ気味なら「もうちょっとスピード上げて行こうか！」少し元気がないようなら、「なんか元気ないみたいだけどどうした??？」などなど...。とにかくスタッフに「私はあなたを見ていますよ」サインを出すのを忘れてはいけません。そのたびにスタッフは「あっ、店長は常に気にかけてくれてる」という緊張感と喜びを感じるようになります。やはり、人は自分のことを気にかけてくれる人を慕います。問題なのはスタッフがちゃんと仕事した時には何も言わずに、失敗した時だけ注意をする店長。これは完全にNGです。注意することは良いことなのですが、きちんと良い仕事をしたときにOKのサインを出してあげることを忘れてはいけません。スタッフは、店長(上司)の「見ているよ！」が欲しいのです。

### ◆『ねぎらう』と『褒める』は違う

目標などを立てて、その月だけ頑張っただけ続かないスタッフに悩んだことはありませんか。目標達成した月にどんな褒め方をしていますか。『〇〇さん、頑張ったね！予算達成おめでとう。やったね』とか言ってませんか。これは褒めたのではなくねぎらったにすぎません。ここに欠落しているのは、なぜ予算達成したのかというプロセス(要因)が抜けています。褒めるとは「行動の意識的な定着化」を目的としています。つまり結果をねぎらうことと、プロセスを褒めることを分けて考えなくてはなりません。『〇〇さん、よく頑張ったね！！予算達成おめでとう。予算達成できたのはやはり客単価が上がったからだね。そう言えば付加価値の高いオススメメニューを作成してアルバイトさんに、おすすめの仕方教えていたよね。その成果が結果になったんだよ！』と言った具合に言わないといけません。結果に対して要因を褒めるを繰り返していくうちにその要因を定着化させていくのです。これが褒めるの効果です。そして、褒め続けるとそれが無意識の習慣化になります。スタッフの結果を賞賛するのがねぎらう。スタッフのプロセスを賞賛するのが褒める。忘れないでください。

## 【3月の情報】

トップチーム会議前半：3月6日(木)

場所：プラッツ6階 第4会議室

13:00～21:30

トップチーム会議後半:3月18日(火)

場所:TOKUTOUSEKI

11:00～14:00

公休8日+有給奨励日1日=9日休み

社長会：3月18日(火)予定

Birthday休暇:瀬口加代子・坂本麻夏

小山洋平・石井滉太・角脇章世



happiest BIRTHDAY



## 「2月の社長会」

調布のunosetteで1次会！商品がほぼシェフズウォントの食材のお店 🍷  
大変美味しいので1度行ってみてください。

2次会はBACHIYA調布店！！

## 【2月推しエールトップ3】

🏆 第1位:岡崎ありさ (BACHIYA府中店)

💰 14800円 💰

🏆 第2位:瀬口加代子 (BACHIYA府中店)

💰 9000円 💰

🏆 第3位:林あすか (GRILL屋府中店)

💰 5700円 💰

👊 BACHIYA府中店強し 👊