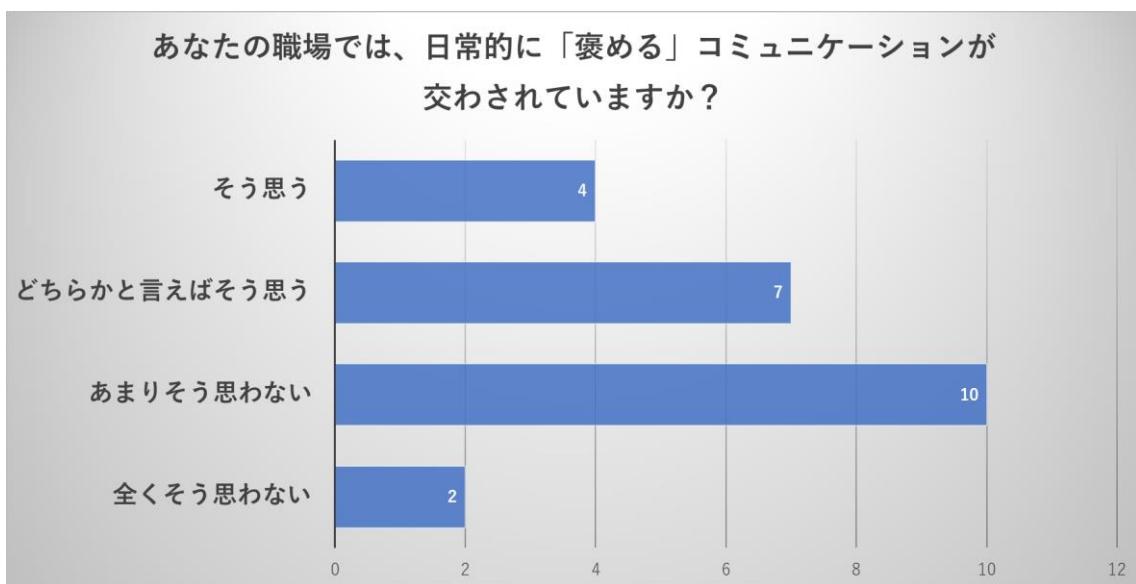


【社会人の意識調査アンケート】回答者全員が「褒めるコミュニケーション」が活発に行われている環境で働きたいと回答。しかしその半数以上は、職場で「褒めるコミュニケーション」が活発でないと感じている結果に。

コミュニケーションスクール「コミュトレ」を運営している株式会社アイソルート（代表取締役野田雄彦、以下「当社」）は、20代から50代の社会人を対象に、「褒める」コミュニケーションに関してアンケート調査を実施しました。

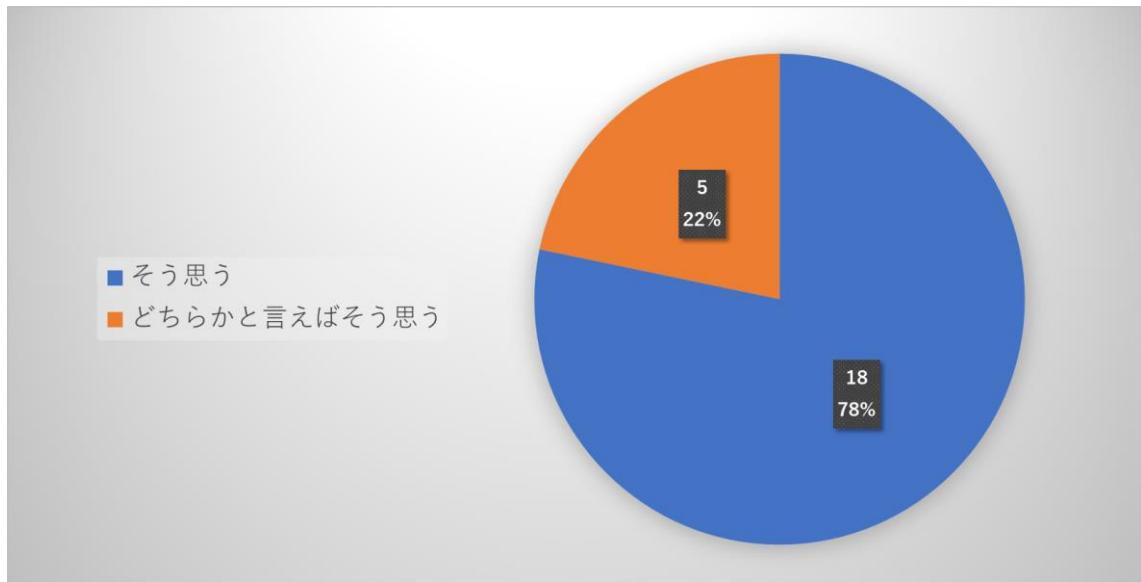
以下は、調査日2021年10月24日に、当社のコミュニケーション教育サービスの講義参加者である、男女23名から回答を得たものです。

- あなたの職場では、日常的に「褒める」コミュニケーションが交わされていると思いますか？



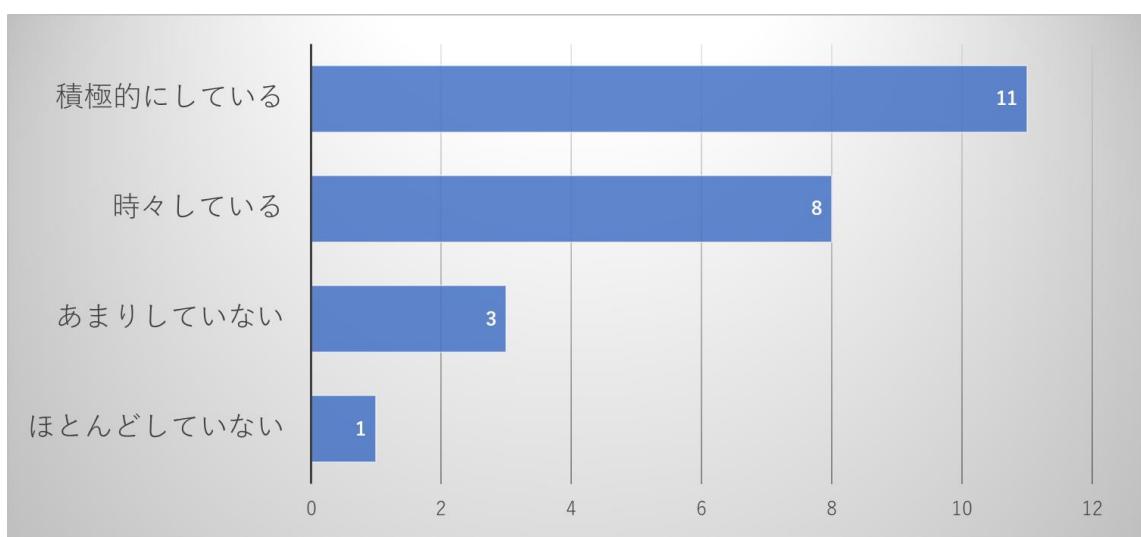
「あなたの職場では、日常的に「褒める」コミュニケーションが交わされていると思いますか？」という設問に対しては、「あまりそう思わない」と回答した人が最も多く10名という結果であった。全体を見ても、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」としたのは11名で、全体の5割を切る結果であった。

- お互いをよく褒める職場やそうした環境で働きたいと思いますか？



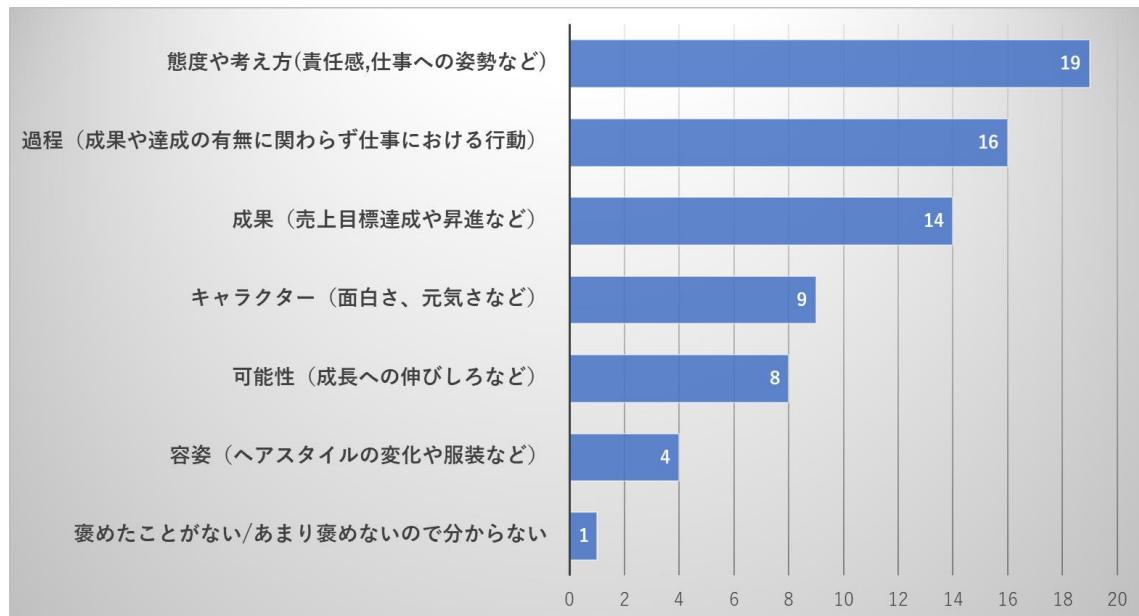
設問2では、「あまりそう思わない」「全くそう思わない」を選択した回答者はおらず、23名全員が「お互いをよく褒める職場やそうした環境で働きたい」と回答をした。

3. (口頭・メールなどは問わず) 職場で誰かを褒めたり肯定したりすることありますか？



「メールやチャット、口頭など形式を問わず、職場で誰かを褒めたり肯定したりすることはあるか」という設問に対しては、23名中半数近い11名が「積極的にしている」と回答した。「時々している」と回答をした8名を合わせると、全体の8割以上が「自分から誰かを褒めたり肯定したりする言動や行動をしている」と回答する結果であった。

4. 職場で相手を褒める時、どのようなことについて褒めることができますか？（複数選択可）



職場内で誰かを褒める際、どのような点について褒めることが多いかに関しては、「態度や考え方」を選択した回答者が最も多く、8割以上にあたる19名が選ぶ結果となった。続いて多かったのは「仕事の過程について」であり、16名が回答。これら2つに対しては、「相手の仕事への取り組み方や頑張りを見ているという安心感を与える」という意図や理由で選択をした回答者が多いかった。

「売上や昇進などの成果」を選択した14名のうち、11名は「仕事の過程」も選択しており、「成果を褒める時はその過程で乗り越えたことや工夫した点もあわせて褒めるようにしている」とした回答者が多いかった。

5. 相手から褒められることに対して抵抗や苦手意識はありますか？また、褒められた時はどのようなリアクションを取ることが多いですか？（選択式）

「褒められることに対する抵抗感や苦手意識の有無」に関して、61%にあたる14名は「ない」と回答をした。一方で、39%にあたる9名は「ある」と回答をした。

「褒められた際、どのようなリアクションを取っているか」という設問に対して、最も多く選択されたのは、「素直に喜ぶ」であった。50%以上にあたる13名が選択をした。理由と

しては、「謙遜がネガティブな表現にとられてしまったことがあるから」「感謝をすることは気配りに満ちた最大のコミュニケーションであると本で読み、否定的な表現で返すのは失礼にあたるのではないかと思っているから」など、褒めてもらったことに対して素直に感謝を伝えたいという理由から、素直に喜んだり感謝を伝えたりするようにしていると回答した人が最も多かった。

【コミュニケーション講師からのコメント】

「褒める」ということをテーマにした今回の社会人意識調査では、「お互いをよく褒める職場やそうした環境で働きたいと思いますか?」という質問に対して、「あまりそう思わない」「全くそう思わない」を選択した回答者はいないという結果になり、「お互いをよく褒める職場やそうした環境で働きたい」と、回答者全員が選択する結果となりました。

多くの社会人の方々が、そのような好意的なコミュニケーションが交わされる職場環境で働きたいという、普遍的な感情をもっていることが今回のアンケート結果から見受けられる一方で、「あなたの職場では、日常的に褒めるコミュニケーションが交わされていると思いますか?」という質問に対しては、「あまりそう思わない」と回答した人が最も多く、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答したのは全体の5割を切る結果となっています。また、「相手から褒められることに対して抵抗や苦手意識はありますか?」という質問に対して、約4割の方が抵抗や苦手意識があるという回答結果になっています。

これらのことから、お互いをよく褒める職場やそうした環境で働きたいと思いながらも、日常的に褒めるコミュニケーションが交わされるような組織の文化が形成されていなかったり、褒めることや褒められること自体に抵抗をもっている社会人の方々が多かったりするのではないかと推測しています。

その上で、褒める文化を形成したり、褒めることや褒められるというコミュニケーションに抵抗をなくしたりと、好意的なコミュニケーションが交わされる職場環境をつくるためには、「人を褒めるという行動の出発点を正しく理解する」ことが大切だと考えます。

人を褒めるという行動の出発点は、「相手の良いところを具体的に見つけること」です。つまり、褒めるという行動の前には、褒めるところを見つけるという段階が必要になります。しかし、人は長所よりも短所が目についてしまうもので、相手の短所は無意識的に自然と見つけられても、長所は意識的に見つけにいかないと自然に見つけることが難しいものです。

そもそも、褒められることに抵抗が生まれてしまう理由として、「本当にそう思ってるの

か？」という受け手が疑心暗鬼になってしまうような褒め方や伝え方をしてしまう人が多いということにあります。

そのように感じてしまう場合に多い褒め方として、そこに、「相手の良いところの理由」がないことがあります。例えば、「なかなかいいね」という褒め方は相手の良いところを具体的に見つけられているかというとそうではありません。ただ、「データがしっかりとしてるから、なかなかいいね」という褒め方は、相手の良いところを具体的に見つけた上で、納得感のある理由を添えて褒めているので、受け手が疑問に思うことは少なくなります。

また、相手の良いところを具体的に見つけると、褒める側としてもなんとなく褒めるのではなく、ちゃんと理由があるから褒めているので、褒めることに対する抵抗もなくなります。

このように、相手の良いところを具体的に見つけるという、褒めるという行動の出発点を大切にすれば、褒めることや褒められるというコミュニケーションの抵抗が徐々に無くなり、褒める文化が形成されたり、好意的なコミュニケーションが表出されたりする頻度は高まるかと思います。

相手の良いところを具体的に見つけ、理由を添えて褒めるというコミュニケーションが、多くの組織の中で実践され、褒める文化が形成されていたら嬉しく思います。

【調査実施企業概要】

社名：株式会社アイソルート

設立：1999年9月

代表：野田雄彦

事業内容：パッケージソフトの開発/コンピュータシステムの開発/ネットワーク運用管理/人材教育・コンサルティング事業

当社が運営する「コミュトレ」（コミュニケーションスクール）は、日本のビジネスパーソンのコミュニケーション能力を向上させるべく、目的ごとに17種類のコースを設け、実践トレーニングを行ってきました。受講生は実際にキャリアアップや職場の人間関係向上など、一定の成果を上げています。

トレーニング会場：オンライントレーニング（全国）

公式サイト：<https://commu-training.isoroot.jp/>

【メディア担当者のお問い合わせ先】

株式会社アイソルート

担当：コミュニケーション推進部 広報担当 高原

TEL: 03-6276-6200

e-mail : kouhou@isoroot.jp