



BOSS 10月号に掲載されました!

スパイラルアップ代表 原 邦雄のインタビュー記事が

メディア登場のご紹介



BOSS
Wiz Biz
トップインタビュー

原邦雄 スパイラル・アップ社長 に聞く 売上高大幅アップの秘訣は 「社員をほめて育てる」

船井総研からラーメン屋へ

原さんはコンサルタントとして、「ほめ育」というのを提唱しています。その名のおり、ほめることによって社員を育てようという事です。昔からよく「ほめて伸ばす」とはいますが、そこにフォーカスを当てた経営指導というのはいままで聞いたことがありません。

原「ほめ育」という言葉を使うようになったのはこの1年半ほどのことですが、2011年5月にスパイラル・アップを設立してコンサルタントとして独立して以来、ほめて育てる経営を提唱しています。

原 その前に、これまで僕が歩いてきた道を説明したいと思います。僕は大学時代まで空手をやってい

たのですが、武道家というのは、根拠はないのに妙な自信を持っている人が多い。僕もその一人で、大学時代に、自分は日本一の営業マンになると決めました。

そこで選んだのが日本食研です。この会社は営業マン全員の成績を公表しており、3年で1位になれなかつたら辞めるつもりで入社しました。ところが何位にはなれても1位になれない。そこでもう2年頑張ったのですが、最高位は9位とまり。これは向いてないと判断して退職しました。

次に入社したのが船井総研です。日本食研時代から、僕は自腹で船井総研のセミナーを受講していましたが、そこに登壇する講師が、若いにもかかわらず、出席した社長たちを相手に堂々と話している。これだ、と思い、今度は日本一のコンサル

タントを目指して船井総研に入ったのです。

原 週に3日は徹夜するようなハードな仕事でしたが、やりがいがありました。でもそのうちに、もっと現場を知りたいと思うようになった。というのも、企業の売り上げは、社長ではなく、現場がつくっている。ところがコンサルタントの多くは現場を知らない。そこで実際に現場に飛びこんでみました。

原 何をしたんですか。

原 船井総研を辞め、知り合いのラーメンチェーンの社長に頼んで入れてもらい、皿洗いや始めました。それまでは年商何億円の社長の相手をしていただけで、ラーメン屋では包丁も持てず、伝票もろくに付けられない。18歳の女の子にポロカスに言われる始末です。

原 元同僚もラーメンを食べにきてくれたのですが、僕とは目を合わさうとしない。何しろ叱られっぱなしでしたから。

原 全然ほめられていませんね。原 それでも、しばらくすると仕事にも慣れ、店長に昇格することができました。

原 元コンサルとして経営ノウハウはしっかり持っているし、下積みを経験し現場も知った。怖いものなしですね。

原 ところがそうではありません。その店のスタッフがほとんど辞めていき、最後は僕と副店長の2人しか残りませんでした。また若く、身体が無理もきいたから、なんとか店を回せましたが、夜、店を閉めたあと、1人でどうしたらいいか考え込む毎日でした。ダメ店長の烙印を押されたのもこの頃です。

原 転機は店長として2つ目の店で迎えました。店を替わっても、僕は何を変えたらいいかわかっていませんでした。そんな時、スタッフの1人から、「うちのMVPは誰ですかね」と言われたのです。「何?それ」と思いました。それまでスタッフが頑張っていると思ったことはなかった。一人ひとりもつと働けば売り上げはもつと上がるのに、というのが正直な気持ちでした。

原 でもスタッフの言葉を聞いてから、少し考え方を改めてみると、ある女性スタッフがMVPにふさわし

毎月1度のほめ育シート

原 この経験をもとに、コンサルタントとして独立したんです。原 その前にもう1社あります。シーズという複面調査会社が大阪に選出することになり、その第1号社員となりました。この複面調査は、人や会社のほめるところを探すというもので、これもいまの仕事に結びついています。

原 忘れられないのは、橋下知事時代の大阪府の仕事を取ったことです。当時、府の施設や職員のリストが話題になっていました。でも職員の

原 ことがわかりました。シフトにも貢献してくれていたし、日々、成長してむずかしい業務もこなせるようになっていた。このように、スタッフそれぞれについて、いいところを探してみました。

原 そのうえで、月に1度、店を開けたあと全員で食事しながら、スタッフのいいところをほめ、最後に今月のMVPを発表し、全員で拍手を送るようにしたのです。そうしたことろ、売り上げはどんどん上がっていき、しかもそれまで8人シフトだったものを5人で回せるようにもなりましたから、利益を大きく伸ばすことができた。これが、ほめ育の原点

原 誰かが最初は志を持って入ってきたはず。それを僕が探します、という調査の受注に成功しました。調査を終えレポートを提出した時は、橋下知事の発表の仕方も考えました。最初に「やっぱりダメでした」などと言ったら、職員はやる気をなくしてしまふ。そこで、最初に「思ったよりよかった」というようにアドバイスしました。民間に比べればけっしてよくない。それでも第一声をこ

原 半年間は苦労しましたが、串カツチェーンの仕事を引き受けたからほとんどん拍子で、いま70、80社のコンサルティングを行っています。

原 ほめ育とは具体的にどんなことをするのですか。

原 最初に「ほめ育シート」をつけるところから始まります。部下一人ひとりに対して「ありがとう」「成長したところ」「期待するところ」などを具体的に書き込み、月に1度、部下に渡します。これだけで職場の雰囲気は大きく変わります。

原 社員にしてみれば、上司が自

分の仕事をきちんと見ていることがわかり、それが励みになるんですよ。

原 おっしゃるとおりです。見ていることの証拠がほめ育シートです。これに加えて「ロジックツリー」と呼ぶアクションシートなどを活用することで、売り上げは劇的に伸びますし、社員の離職率も激減します。

原 外食産業だけに通用する手法ですか。

原 そうではなく、どんな業種でも基本的には同じです。最近では、介護や学習塾からの依頼が増えています。介護の現場では社員の離職率の高さが問題になっています。ほめ育によってこれを防ぐことが可能です。

原 今後はどのように展開していく予定ですか。

原 このほど、日本ほめ育協会という一般社団法人を設立しました。この協会を通じてほめ育コンサルタントを増やし、それによってほめ育を普及させ、日本の企業が元気になることを願っています。

原 さらに海外展開も視野に入れています。すでにロサンゼルスに会社を設立し、活動を開始しています。これをヨーロッパ、アジアへも広げていきたいですね。日本で成功したものは海外でも通用する。そう信じています。



原 邦雄 1973年兵庫県生まれ。98年大阪工業大学を卒業し日本食研入社。5年後に船井総研に転じる。その後、ラーメンチェーンに転職し、下積みから社長までを経験。複面調査会社シーズを経て、2011年スパイラル・アップを設立した。クラレ、クラブフを設立した大原家の末裔でもある。

