

経営者のための「ほめ育のススメ」

<第1回>

第1回の対談は、アイエスエフネットグループ代表の渡邊幸義さん。経歴を問わず、障がい者を含め幅広い人材を雇用し、個々の強みを活かしたIT事業を展開している。2016年までに障がい者1000名の雇用と、平均25万円/月の給料をお支払いすることを宣言し、不可能を可能にするべく挑戦し続ける障がい者雇用のパイオニアである。今回は渡邊さんとの対談を通して、ほめることが人の成長にどう繋がるかをお伝えします。

——「ほめ育」の価値、将来性は三つあると思います。

一つ目は、笑顔とキラキラした目。単純かもしれませんが、これはとても大切なことです。笑顔を継続することでそれが習慣になり、周囲に伝わっていきます。二つ目は、本質を見抜く能力です。表面的にほめても相手には伝わりません。ほめるためにはまず認めること。そのためには相手の本質を知ることが大切です。三つ目が、現場を知っていることです。原さんの「ほめ育」は机上の論理ではなく、原さん自身が現場で培ってきたものが根っこにあります。ですから現場と同じ目線で相手に言葉をかけられる原さんと、原さんの唱える「ほめ育」は、組織

を活性化させ、多くの人を成長させる将来性を秘めていると思います。

——御社で取り組んでいる従業員育成は現在、当グループには約3200人の従業員がいますが、その4割近くが障がい者や、元・生活保護受給者など、一般的に就労が困難とされる方たちです。ほめることで、彼らにやり甲斐を持って仕事に取り組んでいただける環境を作っています。

ほめると言っても、おだてることとは違います。そこが「ほめ育」との共通点の一つですね。まず相手を知るところから始めるのです。相手を知り、認知すること——それがほめる原点です。

その方法として弊社で取り組んでいるのが「ほめーる」という制度です。全社で「ほめーる大賞」を選び、発表を行っています。

本当の意味でほめることや認めることが相手に伝わるためには、その前に「マズローの五段階の欲求」の三段階目まで（生理の欲求→安全の欲求→親和の欲求）のステップを満たさないとはいけません。ほめることは「自我の欲求（認知の欲求）」の段階なのです。相手を認めていることを理解してもらった上でほめること・課題を伝えることを実践している

「ほめ育」も、弊社の従業員育成に共通するところがあります。

——「ほめ育」が売上アップに繋がる理由は

その人のかけがえのない価値を見出し、認め、それを売上アップに繋げて行こうとする「ほめ育」は、当グループの人財育成とも共通するところがあります。

あるアスペルガー症候群の弊社社員の話です。彼は人の感情を読むのが苦手なのですが、演算能力に関しては天才的です。現在、彼はプログラマーとして働いています。自分の能力を発揮し、売上に大変貢献してくれているのです。

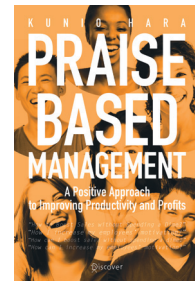
強みを見つけ、本当に心からほめることは、その人を成長させます。そしてそれを売上に繋げて行くこともまた、可能だと考えています。

——これからの日本のために「ほめ育」に期待する役割は

アスペルガー症候群の社員は、プログラマーとして周囲から認められることで、“どもり”が改善され、プレゼンができるようにもなりました。障がいを治すことはできませんが、ほめることによって改善していくことは可能だと思っています。



【原邦雄プロフィール】1973年生まれ。大阪工業大学卒業後、日本食研に入社。5年後に船井総研に転じる。その後、ラーメン屋チェーン博多ラーメンげんこつに転職し、血洗いから店長までを経験。覆面調査会社C'sを経て、2011年に株式会社スパイラル・アップを設立。2014年には一般社団法人日本ほめ育協会を設立した。クラレ、クラブウを設立した大原家の末裔でもある。



そのためには相手を知り、強みを引き出し、それを認めて、心からほめることが大切です。ほめて育てることは人を成長させるのです。

これから日本の社会に進出してくる様々な世代や国籍、何かしらの障がいがある方たちに対して、彼らを大きく成長させる役割を「ほめ育」には期待しています。

【渡邊社長プロフィール】1963年生まれ。静岡県沼津市出身。武蔵工業大学機械工学科（現、東京都市大学）を卒業後、日本ディジタルイクイップメント株式会社（現日本HP）に入社。1996年、株式会社エヌ・アンド・アイ・システムズ 代表取締役副社長に就任。2000年1月、株式会社アイエスエフネット代表取締役役に就任。雇用の創造を大義に掲げ、働きたくても働けない人に働く場所を数多く提供している。



著者の原邦雄氏（左）と渡邊幸義氏（右）