

**JINZAI**  
人財を育てる仕組みづくり

いつも  
ありがとう  
ございます。



# リーダーシップ 便り

リーダーシップ専門情報誌

有限会社ジンザイ

福岡市博多区博多駅東1-10-35

七福ビル2F 〒812-0013

Tel. 092-482-0328

Fax. 092-482-0329

E-mail: info@jinzai-system.com

URL http://www.jinzai-system.com

# 19

## 真のリーダーシップが発揮できる人材育成

### 【信頼力】を高める具体体行動 2-「ほめる」(前編)

#### ■「ほめる」ことの意味、重要性

～思いは、言葉や態度で表さないと伝わらない～



#### I. 「ほめる」行為の阻害要因

管理職研修で、「あなたの上司は、あなたをどの程度ほめますか？」と質問をすると多くの企業・団体では、「ほめることは少ない」または「全くほめない」というマイナス評価がほとんどです。

その想定される主な原因は次のとおりです。

##### 1. 感情を抑制してしまう

ついつい、「言わなくても分かるだろう」という気持ちが、「ほめる」という行為を抑制してしまう

##### 2. 自分基準で減点主義

人間は、生来、自己中心的な動物だそうです。つまり、自分が「是」であり、他人を「否」と見てしまいがちです。

##### 3. 「照れくさい」という気持ち

自分の妻や子ども達に対してもほとんどほめない方の理由の多くは、「照れくさい」です。同様に、部下に対してもほめることを照れくさく感じてしまい、あまり、ほめるという行為をしないようです。

##### 4. 上司としての「自信のなさ」

上司としての自分の能力に自信がなく、部下に自分の立場を脅かされているかと思っような場合には、心にゆとりもなく、部下をほめるなどという行為をする気もおきないのではないのでしょうか？

##### 5. ほめられた経験が少ない

幼少期に両親からも、また、会社の上司からもあまりほめられたことがないためにほめ方やほめ言葉などが分からない。

さて、皆様はいかがでしょうか？

#### II. 「ほめる」意味と目的、重要性

ほめる「目的」は、「相手の存在を肯定し、意欲を喚起し、成長を促すため」。また、「ほめる」とは、「部下の持つ長所や仕事ぶりの良さなどに目を向けて指摘すること」。部下の現状や成果を肯定し、成長を促進する立場で行う行為です。

上司であるあなたは、一人では自部門の目標を達成させることはできません。そのためには部下が必要です。目標を達成するためには、現在一緒に仕事をしている部下のやる気を高めて、それぞれが保有している能力をより最大限に発揮できるように努力する必要があります。

また、「ほめる」という行為は、部下の良い行いを本人にも他のメンバーにも「更に促進して欲しい」という気持ちを表現したものです。つまり、日頃のOJTにもなります。

マズローの欲求5段階説の4番目に自我(承認)の欲求

があります。他者に好意的に評価されたい(ほめられたい)、存在価値を認められたいという欲求です。

つまり、そもそも、人は「ほめられたい生き物」なのです。他者に好意的に評価されることで、はじめて存在価値を見出すことができます。



マズローの欲求段階説

#### III. 「ほめる」効果

上記のように、人は、ほめられると自分のことが認められたと感じ、自信が付き、やる気が高まり、自己の成長につながり、その結果、成果に貢献できる人財となります。

また、あなた自身もほめることにより自身のテンションが高まります。そして、ほめられた相手もちろんモチベーションが高まり、その結果、あなたに対して「ありがとうございます」とか「さらに頑張ります」などというプラスの言葉が返ってきて、結果、あなたの気持ちも更にハイテンションになるはず。このことを私は、「ほめるフーメラン効果」と呼んでいます。また、あなたの信頼力も高まるはず。

**あなたも今日から意識的にほめる努力を！！**

【次号【「ほめる」(後編)-「効果的なほめ方」】に続く】

# 【事例】柴五郎氏のリーダーシップに学ぶ

月刊雑誌「致知」7月号及び日経新聞(9/24付け)に「柴五郎」氏の記事が掲載されていました。

## 【しばごろう】

安政6(1859)年～

昭和20(1945)年。

会津出身の陸軍大将。

武家である柴家の五男として

生まれる。

戊辰戦争により陸奥国下北

半島の斗南(現、青森県

むつ市)に移住。

青森県庁を経て陸軍幼年学

校、陸軍士官学校に学び軍

人となる。諸外国視察を通じ

て各国の政情を研究。明治

33年「義和団事件」の際、

北京城の籠城を指揮し勇名を馳せた。大正8年陸軍大将に親任。昭和5年退役。20年死去。

恥ずかしながら、これらの記事に出会うまで柴氏のことは存じませんでした。記事を読み、改めて「こんなすごいリーダーが日本にいたのか!」と感心いたしました。

以下、「致知7月号」より抜粋。

明治33(1900)年、清国で勃発した「義和団の乱」。

駐留する諸外国に強い反発を抱いた秘密結社、義和団が始めた排外運動によって、現地各所に火の手が上がり、殺戮が繰り返された。日本を含む駐留していた諸外国の北京駐在の公使館員や武官、清国キリスト教徒避難民三千数百人、総勢約四千人は、北京の公使館区域に五十五日間の籠城戦を余儀なくされた。

そのとき、駐在武官を務めていた柴五郎は、4万人にも上る義和団の攻撃を、わずかな手勢で、しかも足並みの揃わない各国の兵を率先垂範の行動力と慎重な判断力、そして忍耐力で見事に統率して守り抜いた。



その結果、各国から武功勲章が与えられた。また、各国の総リーダー的な立場にあったイギリス公使が当時の英国の女王と首相に強く進言することにより、日英同盟が締結され、日露戦争における日本の勝利に影響を与えることとなった。



詳細は不明だが、各国の武官が並み居る中で柴氏がリーダーシップを発揮できたのは、

- 1.最前線に立ち、真っ先に敵と渡り合う「**率先垂範**」の行動力
- 2.敵の状況を観察し情報を収集しての**適切な判断**
- 3.有事にも心を動かさない**不動心**。国も守ろうとする**ブレない信念**。
- 4.その信念の源にある**深い郷土愛、部下愛**。戦場で危険を顧みず怪我をした部下を救った。
- 5.目下の相手も含め**人の話を良く聴いた**。
- 6.人の話を聴くことにより、相手の心理、考え方、人柄が分かり、それを踏まえて有効に指示を出す。
- 7.自分の誤りは部下の前でも**謙虚**に認め、決して**責任転嫁をしない**。

上記のように、柴氏は部下から慕われ、諸外国も信頼してその指揮の下に動いた。

柴氏の人間形成に大きく影響したのは幼少期から受けた教育-会津藩藩校日新館「什の掟」である。

**リーダーシップは「人間性」が第一。人間形成には幼少期の教育が重要であり、一方、私達は日々人間性を高める努力が欠かせません。**

## 当社主催の研修、セミナー・勉強会

### 【人を大切にするリーダー研究会】

～信頼力の高い真のリーダーを目指して!～

人を大切にする優れたリーダーを目指し、事例を通じて、そのリーダーの考え方や行動、仕組みづくりなどを学び活用します。

【日時】 第1回目: 2012年10月24日(水) 9時00分～11時30分

以後毎月第2・4水曜日

【会場】 弊社事務所〔福岡市博多区博多駅東1-10-35七福ビル2F〕

【対象者】 中小企業経営者または後継者 先着「5名」

【内容】 事例DVDまたはビデオ視聴-事例「ザ・リッツカールトン大阪」

個人研究⇒クラス研究⇒自社への活用検討

【参加費】 3,000円(税込)/一人

【申込方法】 お電話頂くか、メールにてお申し込み下さい。

詳細はホームページをご覧ください。  で



## プロフィール

片島尚幸 [かたしま なおゆき]

・出身: 広島県尾道市(因島)

・最終学歴: 立命館大学産業社会学部卒

### ■関与先、資格

福岡大学非常勤講師、(社)日本能率協会講師、中小企業総合事業団

中小企業・ベンチャー総合支援センター九州アドバイザー、

北九州中小企業支援センター専門家、福岡再生クラブ講師、日本経営品質

セルフアセッサー、TA交流分析士

### ■異業種交流会主催(幹事役含む)

〔人財開発研究会、元気会、光ケンジの会、和僑の会、OEC会、広島県人会福岡〕

★セミナー・勉強会・その他詳しくは

下記電話またはメールにてお問い合わせください。

有限会社ジンザイ Tel.092-482-0328

✉ info@jinzai-system.com

ホームページは

で