

受講生からこんなオススメメッセージをいただいています。
とても嬉しいです！ 仕事も人生もますます輝かせてくださいね！

ほめ育グループ 代表 原

ほめ育は、最終的には売上を上げる研修ですが、私自身はその一歩目の「**スタッフとの信頼関係を築くこと**」に効果を実感しております。

ほめ育を実践していると、**部下が自ら、仕事の相談をしにきてくれる**ことが多くなり、業務に対して建設的な話ができるようになりました。

4年にも渡り、ほめ育を学び続けていますが、その中で素直に相手の良さをほめることができるようになっただけでなく、今までは良いところを探そう探そうとしていた場面もありましたが、最近あまり考える間もなく、ほめる言葉が出て来るようになりました。相手を笑顔にできるほめ育は、**お互いの気持ちを豊かにしてくれる**と感じています。

「**ほめる基準**」が明確になったことで、部下は目標が明確になり、ほめる側も公平性を保つことができます。

「**ほめられ、感謝されたら誰もが嬉しくなり、モチベーションが上がる**」ということを実感しています。難しく考えずに、良い行動をほめてあげていけば、もっといい行動が引き出され、好循環に入っていくことができます。

人間関係が良くなり、シフトの貢献度が上がったので、お店が安定し、スタッフの定着率・業績アップに繋がりました。ほめ育のおかげで、**人手不足とは無縁**になりました。

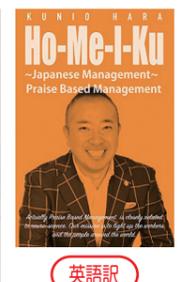
ほめる時は、結果だけでなく、その**過程までしっかりと見てあげてほめてあげることが大切**だと気付きました。

「ほめる基準」のアンテナに触れた部下の行動を、一つ一つキャッチしてほめていくことで、お店の様々な数字、**人員不足・採用募集費削減・定着率・売上、利益の向上**に繋がることが分かりました。部下をほめると、必ず何かプラスの変化がお店に起こります！

プラスの焦点を学び、社員たちを見る視点が変わりました。自分自身も人を見る視点が変化したことで、**楽しく仕事ができ、社内の雰囲気も良くなってきている**と感じています。

良いところは良い、ダメなところはダメ、今までは叱ることがなかなかできないこともありましたが、ほめ育を実践してから、今ではスタッフを信頼して叱るように心掛けています。「**叱るときは叱る、ほめるときには全力でほめる**」が大切です。

原 邦雄 著 ほめ育書籍

 <p>やる気と笑顔の繁盛店のほめシート</p> <p>英語訳</p>	 <p>Ho-Me-I-Ku ~Japanese Management~</p> <p>中国語訳</p>	 <p>絶頂飲食管理 提升業績と工作気質的 讚美表單</p> <p>中国語訳</p>	 <p>売上が上がる ほめる基準</p> <p>商業界</p>	 <p>ほめ育 マネジメント</p> <p>PHP 研究所</p>	 <p>ほめ言葉の魔法</p> <p>アスコム</p>	 <p>自分をほめる習慣</p> <p>すばる舎</p>
---	---	---	--	--	---	---



最上のほめ方

自己肯定感を高める4つのステップ 最上のほめ方 光文社



奇跡のほめ育

たった1年で 心がハッピーになる！ 奇跡の「ほめ育」改革 中野商店

株式会社スパイラルアップ代表
原 邦雄

～プロフィール～

本発の“教育メソッド”通称ほめ育【Ho-Me-I-Ku】を世界に広げている。大手コンサルタント会社から飲食店の洗い場に転職し、現場を経験。その現場経験と脳科学、心理学をミックスさせ、子育て分野だけでなく、大人の自己啓発や200社以上の企業にも導入されている。

また、日本だけではなく、アメリカ、中国、インド、シンガポール、オーストラリアなどへ活用されている。著書は8冊。英訳、中国語訳に。テレ朝 報道ステーション、NHK、池上彰氏特番に登場。ハーバード大学で2回セミナー。

現在、保育園や幼稚園の教育方針や事業計画にも“ほめ育”が次々に導入、子ども達の成長や自立の加速につながっている。

株式会社スパイラルアップ・一般社団法人 ほめ育コンサルタント協会

〒542-0082 大阪市中央区島之内 1-13-28-1F TEL.06-6281-1226 FAX.06-6282-0260

HP <http://spiral-up.jp> お問い合わせ info@spiral-up.jp

200社以上
100万人の成長につながった！

「ほめ育」 eラーニング



いつでも、どこでも！
パソコン、スマホがあれば
「ほめ育」が学べる！



今までほめ育を導入してきた 企業様喜びの声

ビル清掃会社 D社 年商 65 億円
離職率が 20%以上あった組織が、8%まで下がりました。集合型研修は、現場リーダーが集まるのが出来なかったため、**いつでも学べる eラーニングは、時間の効率も 15%以上は上がりました。**

介護事業 S社 年商 10 億円
事業所が 4 県あり、集合型研修をしている時は、交通費や宿泊費、さらに現場を抜けることによるシフトへの影響があり、現場から不満の声が続出でした。eラーニングを始めて、**皆が自分の空いている時間で学ぶことができ、また共通言語が出来たことにより、コミュニケーションが格段によくなりました。**

アミューズメント施設 36店舗 年商 100 億円
経営者が現場にいないことが多く、理念浸透ができない状況が 5年以上続きました。採用、育成もうまくいかずどんどん売上が下がっていきました。従業員が学ぶ習慣もなかったので、どこから手を付けてよいのかわからない状況でしたが、**やさしく丁寧に、そして宿題もあり楽しく続けることができたようです。また、離職が減り売上も戻ってきました。**本当にありがとうございました。

美容室チェーン 28 店舗
主婦パートでシフトを組んでいるので、ミーティングを取る時間がなかなか無く困っていたが、この内容はスマホでいつでも見る事が出来て最高！**離職も格段に減りました。**

飲食業 50 店舗 年商 80 億円
既存店の昨年対比が 103%を 3 年連続クリアしています。**店長がとても成長しました。**ほめシートなど**具体的なツール**があり、やる事が明確で、しかもシンプルなところがとてもよかったです。人材難は終わりました。**教育方針にほめ育を入れて、業績は過去最高を継続しています。**

物販&配達業 社員 2万人
新部長、新課長へのほめ育を 5 年継続していますが、一番の変化は勤続 25 年を超える職員のやる気が見違えるようになったことです。**やるべきことをやる、そして徹底的にほめる。シンプルだけど、とても大切なことを学ばせてもらいました。**

株式会社スパイラルアップ・一般社団法人 ほめ育コンサルタント協会

STEP1 まずはほめ育の基礎を学ぼう！

【ほめ育eラーニング】

※カリキュラムはクライアント様の業種により内容が一部変更になる場合がございます。

管理者様用「ほめ育」

【目的】

ほめ育 MG を学ぶことにより、スタッフの長所を結果（お金）に変える具体的な行動が手に入る

一般社員様用「ほめ育」

【目的】

働き甲斐が増し、会社への貢献が増え、評価が格段に上がる具体的な行動が手に入る

1 ヶ月目	「ほめ育マネジメント」を理解しよう
	1-1 ほめ育マネジメントとは？ 1-2 ほめ育マネジメントの目的 1-3 人の可能性を追求するのが管理者の役割
	組織マネジメントで発生する課題の「本当の原因」を理解しよう
2 ヶ月目	2-1 離職の本当の原因とは 2-2 組織を潰しているのは実はあなたかも知れない 2-3 部下がついてくる上司の資質とは言葉の力を大事にしよう
	部下の心を掴む「ほめ育マインド」
	3-1 上司が変われば組織が変わる 3-2 根性論はもう通用しない。スタッフの心を掴む考え方 3-3 スタッフの心を掴む3つの質問 3-4 ほめ育マネジメントの仕組みを作ろう
4 ヶ月目	業績を上げる組織を創る「ほめ育マネジメント」
	4-1 業績が上がるほめ育 3STEP 4-2 焦点ワーク 4-3 基準ワーク 4-4 ほめシート理論の説明
	「ほめ育マネジメント」の実践ワーク
	5-1 ほめ育コンピテンシー 5-2 ほめ育の実践 5-3 目標設定
6 ヶ月目	ほめ育マネジメント導入企業の参考事例
	6-1 学んだことを宣言してみよう 6-2 ほめ育の仕組み化 導入企業の事例 6-3 最後に ...

1 ヶ月目	「ほめ育流 働き方改革」を理解しよう
	1-1 ほめ育流 働き方とは？ 1-2 ほめ育流 働き方改革の目的
	社内で活躍する社員になるための考え方と技術
2 ヶ月目	2-1 自分の理想の未来を設定しよう 2-2 理想の未来へ向かって自己成長する技術 2-3 どんな環境でも活躍するスタッフのマインドとは 2-4 言葉の力を大事にしよう
	成果を出すための「ほめ育マインド」
	3-1 モチベーションUPの輪を作ろう 3-2 あなたの行動が組織を変える 3-3 安定思考から抜け出し、本気で勝負しよう
	成果を出している人の“3つの違い”
4 ヶ月目	4-1 どんどん成長する人の3つの考え方 4-2 焦点ワーク 4-3 上司の期待をどう上回るか
	「自分の現在地を知ろう」の実践ワーク
	5-1 ほめ育コンピテンシー 5-2 ほめ育の実践 5-3 目標設定
6 ヶ月目	ほめ育流 働き方改革を実践したスタッフ事例
	6-1 学んだことを宣言してみよう 6-2 最後に ...

【時間】1回6分～15分 ※毎回宿題が出ます

【時間】1回6分～15分 ※毎回宿題が出ます

【費用】 課題ヒアリング・期待成果確認
育成計画作り・宿題フォロー
などのルールで説明

初期費用 20万円

プラス
受講者 5人まで 月 12,000円×6回
受講者 30人まで 月 60,000円×6回
受講者 100人まで 月 120,000円×6回

表示価格は税別です。

【費用】 課題ヒアリング・期待成果確認
育成計画作り・宿題フォロー
などのルールで説明

初期費用 20万円

プラス
受講者 5人まで 月 6,000円×6回
受講者 30人まで 月 28,800円×6回
受講者 100人まで 月 78,000円×6回

表示価格は税別です。

もっとほめ育を学び 仕事にしたい人への ステップアップ講座はこちら

STEP2

ほめ育の真髓を学ぶ

1. あなたの人生が飛躍する5つの質問
2. なぜ世界中にほめ育が広まっているのか？
3. 焦点と言葉のパワーを信じているか？
4. 目の前の人を愛することがゴール
5. 思い切り生きる覚悟を持とう
6. 躊躇なく使命を全うする生き方

初期費用 20万円
プラス月額 月 10万円×6回
プラス一人 月 5,000円×6回

STEP3

社内ほめ育事業部立ち上げ
独立への道

ジュニアコンサルタントへの道

1. クライアント（社内）の課題をしっかりとヒアリング
2. 人材を活用して業績を上げる計画を作る
3. ほめ育をどう組織のルールにするか？
4. モチベーションエンジンを作る
5. 自分自身のやる気を右肩上がりにする
6. 潜在意識に入れ、常にクライアント（社員）と共に

初期費用 20万円
プラス月額 月 20万円×6回
プラス一人 月 1万円×6回

STEP4

シニアコンサルタントへの道

原とコンサルティング同行し議事録、宿題管理などを行う。
毎回レポート提出。実際に業績貢献したかをクライアント
に検証してもらう。

STEP5

マスターコンサルタントへの道

一人で、日本中、原の代わりにクライアントの業績を上げる
為にコンサルティングを行う。海外講演なども一緒に行い
世界中の人たちを輝かせるリーダーとして活動する。

代表 原からのメッセージ

なんでもかんでも"ほめる"のでは
ありません。ほめる≠ほめ育 です。



人を成長させるためには、上司や経営者が成長
しなければならないのです。ただ、【基準】に
弱い日本。ほめる基準、叱る基準が今まで皆無
でした。アメリカや世界の様々な企業に導入さ
れている【ほめ育マネジメント】
考え方だけでなく、やり方、そしてツールを活
用した"仕組み"があるのです。抽象度が高い
"ほめる"をいかに具体性、継続性、そして楽
しく学べる内容です。
ほめ育研修を導入した企業の業績が次々に過去
最高になっているのが、他の企業研修との圧倒
的な違いです。



表示価格は税別です。