

私の思い

一般社団法人 ほめ育協会 代表理事
原 邦雄

私は人の力を信じている

私は、人のチカラを信じている。あなただって、かつてはそうだったはずです。いえ、きっと今も。**会ってすぐケンカから始まりました**

2010年、記録的な、暑い暑い夏のある日。「うちの従業員は全員ダメだ」と嘆く、飲食店チェーンの経営者にお会いしました。「地区長も店長連中も、ちっとも仕事しとらん」と言うのです。「いや、地区長も店長も頑張っている」と突っぱねる私。会ってすぐ、いきなりケンカです。

現場に強いコンサルタントになる

なぜ、訪問したばかりの企業の、現場の従業員たちの頑張りがわかるのか。それは私が、「現場に強いコンサルタントになりたい」と願い、大手コンサルファームからラーメンチェーン店の洗い場に転職して、店の現場を味わい尽くしたからです。店長は、孤独だ。店長は本社と店舗の間に挟まれ、プレッシャーと日常業務につぶされそうになっている。たった一人で。しかし経営者は毎日各店に足を運んで、そんな厳しい現場を見ているのか。いや、物理的に無理でしょう。では、たいして見てもいないのに「怠けている」と断ずるとして、経営者がそんな突き放した態度で、会社のために働く仕事熱心な店長が育つだろうか…。

別れ際の「ありがとう」

静かに、しかし熱く、反論に次ぐ反論を繰り返した数時間ののち、別れ際、その経営者が私に言いました。「ありがとう」。彼にNOを言う従業員や、議論を吹っ掛けるコンサルタントは、それまで皆無だったのだそうです。みな、彼のことを、独裁者のように恐れていたのです。

絶対に譲れないこと

私だって、このケース以外は、会っていきなり経営者とケンカしたことなどありません。でも、地区長や統括店長、店長はじめ現場スタッフが日々、精一杯働いている点だけは、絶対に譲れない。現場を知り尽くしたコンサルタントとして。店舗数が増えるにつれて目が行き届かなくなったり、業績が思うように上がらなくなったりして、だんだん従業員を信じられなくなる気持ちはわかります。

ほめれば結果は変わる

でもあなただって、創業当初や店舗数が1つや2つだったとき、業績がそれなりに上がっていたとき、「ウチに就職してくれた従業員を大切にしよう」と、大きく信頼を寄せていたはず。まずは、あなたからほめましょう。連日、現場で闘っている従業員たちを。ほめられれば、人は変わる。人が変わればチームが育ち、数字という「結果」に結びつきます。

上記の企業は、わずか3ヵ月で昨年対比120%の売上を達成しました。ほめるところなんか、ない。ほめるための言葉も、場も、見つからない。ほめたいけど、気恥ずかしい。ほめる側の、そんな揺れる気持ちを受け止めながら、あなたが本当は、従業員を大切に思っていることを、そのほめ言葉とともに伝えるのが私の役目です。数ヶ月の研修後、業績アップはもとより、他人の可能性を信じる創業時の喜びを取り戻せることこそが、社内で最初にほめ言葉を発するあなたにとって、何より貴重な収穫になるだろうと確信しています

【プロフィール】

一般社団法人ほめ育協会 代表東京都港南2-16-1品川イーストワンタワー4階

株式会社スパイラルアップ 代表取締役 〒662-0962 兵庫県西宮市松下町5-9-302
TEL&FAX : 0798-34-1163 WEB サイト <http://spiral-up.jp/>

アメリカ支社 Spiral Up International 3070 Bristol Street Suite 440 Costa Mesa, CA 92626
TEL : (619) 543-0025

資本金 500万円 設立 2011年5月2日

〈原 邦雄 プロフィール〉 1973年 兵庫県芦屋市生まれ 大阪工業大学卒 大手食品メーカー時代、3年連続全国3位以内を獲得し現場の営業マンを束ね、数字意識を根付かせる。船井総合研究所に転職するも、ある経営者に「コンサルは現場を知らん」と言われ、日本一、現場スタッフの気持ちが分かるコンサルタントになると決意し、現場の最前線であるラーメン店の洗い場に転職し、その後店長を経験する。現場のスタッフ、店長の気持ちがわかるコンサルタントとして「納得」「すぐ使える内容」と好評価を得ている。ラーメン店店長時代にスタッフをほめて売上が120%になった実績や、14ヶ月130%アップ、5年間採用募集費用ゼロの居酒屋、東証1部上場企業のマネジメント支援実績など多数。2011年5月株式会社スパイラルアップ設立。クライアント経営者からは、「私の心の伝道師」「正論が通じない現場に理念を浸透させてくれる唯一の存在」と言われている。顧問先68社、2万人以上が研修受講し成長を実感。世界中の現場スタッフを輝かすことをミッションに、アメリカにも支社を作り、定期的にアメリカや台湾に言っている。

趣味 : NBA 観戦 (LA LAKERS ファン) マリンスポーツ (ウェイクボード・ジェットスキー)

■ 朝日放送 報道ステーションやNHKにて「ほめ育」コンサルタントとして紹介 ■ 著書 やる気と笑顔の繁盛店の「ほめシート」(2013年4月13日) Amazon ビジネス書ベストセラー1位出版社: ディスカヴァー・トゥエンティワン 中国語訳・英訳も発売。売上があがるほめる基準(商業界) 2014年6月28日 発売 ■ 研修内容 例: やる気と笑顔があふれるお店作り 繁盛店の「ほめシート」 〈内容〉 1. 売上が上がるほめ方 a. ほめる基準・叱る基準を作ろう b. そもそも売上が上がる何? c. 売上が上がる行動にフォーカス! 2. 超簡単 ほめ育 3STEP a. 焦点を変えれば、行動が一気に変わる b. プラスの検証をしよう c. 成功者のモデリングをしよう 3. ほめシートの意味、書き方 a. 自尊心の3大欲求とは? b. 具体的に期待している事を部下に伝えている? c. 共に成長する事が売上アップの早道

■ 講演・セミナー実績 アメリカ LAでの講演20回(カリフォルニア商工会議所など) 【平成23年~25年】 全国商工会議所にて60回以上

■ “ほめ育”を広めたい意志

すべての人に役割があり、その人しか持っていない能力が存在します。その能力を引き出してあげること、ほめて育ててあげることが教育の原点だと思っています。

私自身、親から又学校や塾の先生などからほめて育ててもらったから、この“ほめて育てる”仕事をしています。私しか持っていない能力、“素直で、一心不乱に行動する力”です。現在は、企業のマネジメント研修の一環として「ほめ育マネジメント研修」や、学習塾の先生に子供をほめて育てて結果がでる研修だけでなく、スポーツ業界、親が子供をほめる在り方・やり方を教えています。ほめ育の目的は、やる気アップだけでなく、成長加速、合格や売上アップなど結果につながる「ほめ育」研修をしています。育児は育自ともいいます。部下育成は、自分育成。子供や従業員の成長には、環境を作る先人が原因自分論で、共に成長しようとする意志が必要です。ほめ育を通じて、人の能力を引き出し、また引き出した人の能力も成長させ、関わる人すべてが物心共に豊かになる未来を実現したいのです。日本だけでなく、アメリカや台湾でも拙書が発売されます。世界中の子供達・現場スタッフ・企業を輝かせることが弊社・私のミッションです。