

## ■□要旨■□

### 1. ブラジルで事業再生に取り組んだ経験

2008年にブラジルへ。

社長(自分)の事を誰も信じていない状況の中、ありとあらゆることに問題を抱えていた。負の連鎖を把握するまでに3か月かかり、倒産寸前であることが発覚。これを公表すると人は離れていってしまうのではと恐怖心しかなかった。

### 2. 無限の可能性を引き出すことが自分の役割

一筋の光が見えたという不思議な体験があり、1500人の社員と泥舟を漕いでいく覚悟ができた。みんなは自分のことを信じてくれないけれども、自分はみんなのことを信じてみよう。この光を追い続けることだけを考えた。迷いはなかった。

### 3. 再生計画を立てた

多くの方は自分の立てた計画に対して平凡だと言ったが、全く気にしなかった。計画は平凡でも愚直に実行することが大事だと思った。結果として黒字化に成功し、好循環のサイクルを作り出すことができた。

### 4. 性善説を信じている

性善説はやる気を起こす企業文化である。性弱説を補う仕組みとしてみる化を実践した。小さな成功と成果を積み立てることで、全員が貢献することを学ぶ。頭でなく経験で。

### 5. ミッション・ビジョン・バリューの作成

作るのに6か月かかった。

自分の考えたものは提示したくなかった。なぜなら、「私たち」のものを作るため。なかなか進まなかったが、「バリュー」から決めたら進んだ。

### 6. リーダーへの思考転換

①主語をIからWeに置き換える。②プレーヤーからの脱皮。③信じる・任せる・待つ・認める

待つことが一番難しい。信じることから始める。任せることに責任を持つ

「差」(上下)ではなく、「違い」(横)を理解し、尊重し、価値を生み出す。

天性のリーダーでなくてよかった。できることが限られるからこそできることを徹底してやるしかない。

それぞれの人の一歩は何かということを考える。自分ではなくその人にとっての。

自分らしく、自分なりのリーダーシップは体と心で学ぶもの。

自信がないことは自分の成長の源である。

## ■□今回の学び ひとことという■□

頭で考えるだけでは変わらない。実践することが大事である。



■□感想■□主語をIからWeに置き換えるということはプレーヤー意識の脱却にも繋がると思いますが、意識的に変えていかないとなかなか難しそうです。自分のいる組織はともすると個人商店になっているため、どうもチームワークが成り立っていない。かといってチームワークで運営したほうがいいことばかりでもなく、バランスを見つける必要があります。Weで考えることを周囲にも伝えていくべきなのかもしれません。周りに良い影響を及ぼせるように。まずは実践してみることを惜しまずトライしてみます。