

■□要旨■□

1. 目的

- ・説得力は、言い負かせて無理やりやらせるものではなく、共感を呼ぶもの。ただ、一生懸命説明してその気にさせることも必要。
- ・この方法論は「説得力とは何か？」では勉強できないため、今野社長の話しを実例として聞き説得力を掴む。

2. 今野社長の講義内容

<救世主との出会い>

- ・18歳でリクルートに入社し人事教育事業部に配属。いきなり22歳から32歳のアルバイト30人の上司に。3ヶ月間まったく上手くいかなかった中、ビジネスマン生活で一番忘れられない救世主に出会いリーダーシップのヒントを教わる。教えを素直に受け入れ実行したことで人事教育事業部が改善・活性化。これが評価され新人賞を受賞。「メンバーを知る努力」、「解決策を考えさせ、自分でも解決策を出す」

<ティーラウンジのマネジメント>

- ・銀座本社1階のティーラウンジの店長となる。店長の今野さんが一番働き、そのうえでアルバイトの仕事を良く見てあげ、店の情報もオープンに。さらには就職のアドバイスにも取り組む。近隣の飲食店からアルバイトの引き抜き攻勢に遭うが一人も辞めず。「リーダーが一番働いている必要がある」、「人生に丸ごと向き合わなければリーダーは務まらない」

<リクルートコスモスでの戦い>

- ・リクルートコスモスに出向し総務を担当。総務部を擬似会社化して業務を収益換算するイベントを実施し、スタッフが非常に活性化。これが買われ人事部長に就任するも、ハブル崩壊により大リストラの陣頭指揮を取ることとなり、グループ会社への転籍などで1580名の社員を半分に。次の社長とは人事異動を巡る意見対立もあり、また、新卒採用の再開ではリストラした社員の復帰を求めるなど、社内から戦う人事部長と呼ばれる。「苦しい局面では逃げ出さない姿勢が重要」、「経営者は喉元過ぎれば熱さを忘れる生き物だ」

<人生企画書>

- ・リクルート退職を機に人生企画書を作成。人生は環境、健康、資源、行動、機会できているとし、過去から未来へと時系列に仕事や家族などの様態を記載。目標の力で時間を集約しようとする。「目標を具体的に書き出しておく」、「Not to doリストを持つておく」

<マングローブの起業>

- ・NGOのマングローブ植林行動計画の代表に会い、世の中の役に立ちたいと触発され起業の決意がつく。「中小企業の活性化に人生をかける」

<マングローブの風土>

- ・問題のある人を雇ってしまった結果、今野社長の欠点をあげつらい次々騒ぎを起こし、社員が半分辞めてしまった。さらに、手塩にかけてコンサルを教え込んだ社員が相次いで独立し、崩壊の危機に。そこで、組織風土を全面見直し「5感経営」をスタート。安心感と連帯感が土台にあり、仕事に熱中しそれで成長感を味わい、俺でない駄目だという重要感を感じると、社員がハッピーな状態になり心置きなくお客さんに向かうことが出来る。これによりマングローブは復活し良い会社となる。また、現在のコンサルの根源にもなっており、この自社での成功をお客さまに提供。「実践が一番の説得力の源泉」

■□今回の学び ひとことという■□

説得したいときは説得しない。相手の共感を得る、良いことを言っていると思わせることが重要であり、それには自分の経験が武器になる。しゃべりの口調や間、ときに笑いを挿入するなど話しのメリハリで引き付けることも大切。



■□感想■□

「実践したことでしかコンサルしない。」今野さんの言葉にマングローブのお客さんは納得しますね。自分が折角苦勞して経験したことをそれだけで終わらせずに、メモに残し整理して再び自分に取り入れ成長に繋げている。そこから出てくる言葉に重みを感じるとともに、今野さんの情熱がひしひしと伝わってきました。