

## ■□要旨■□

### 1. 人事教育時代

18才、初めての仕事で30名近くの年上アルバイトを束ねる仕事は全然上手くいかなかった。4ヶ月目、人生の師となった上司から{①誰でも可能性を秘めている②花開く才能が必ずある}と言われ、●自分の可能性を信じる●新鮮な目で改善する●メンバーを知る ことを実践。そこから一気に環境が改善。「知ること」が信頼関係の第一歩であり、環境とリーダーで人は変わることを知った。

### 2. 総務部時代

ティラウンジの店長としての業務。一見するとなぜ総務なのに、という環境下だったが腐らず試されていると思った。ここでも●メンバーをよく見てあげる●理想像を皆で追いかける ●皆の人生に丸ごと向き合う を実践し、メンバーの信頼を得ることで業務の向上につなげた

### 3. 子会社(コスモス)出向時代

またまた試されている！這い上がるために、前述1、2時代の経験を活かし「知る」「改善する」で改革しようと決める。●日本一の総務部を合言葉 ●上司を男にする ●人生の目標を決め 全力で取り組んだ。

### 4. マングローブ創業後

リクルート事件後、リストラの陣頭指揮を担ったこともあり人生目標を会社で成し遂げられないと思い退社。自らマングローブを設立した。起業後15年間支えたものは、人生企画書と、「会社」「自分」「家族」における3つのミッションステートメントだった。仕事を通して学んだこと、それは、企業力の差は「エネルギーの総量の差」であるということだった。では如何に人と組織のエネルギーを最大化するか、特に変革時にどうするか、①貢献②成長③実現に向けられる個人のエネルギーの内、③を具体的にし、5年、10年後にどうなりたいかを描くことがポイントになることを悟った。

### 5. エネルギーを生む「理想像と3つの&」が大事

エネルギーを生むには数字ではなく、組織をどうしたいか、その理想像を描くことから始める。今そして将来(Here & More)をどうしたいか？良いポイント、更に次のステップに移る(Good & More)にはどうしたらいいかを整理する。決してホームランを打とうとするのではなく、Small Stepを意識する。そうすることでBad & Noによるダメ出し文化の限界を超える「知」を創造する。人間は理想を追求する生き物。原因追求による悪循環でエネルギーを低下するのでなく、焦点を変えることで事実が変わってくる。お互いを尊敬し、一緒にやるのが優れたチームを生む。

## ■□今回の学び ひとことでいうと■□

①誰でも可能性を秘め、花開くのを待っている才能がある②「試されている」精神で人生を切り開く③理想像を追いかけることこそ人生④3つの「&」が組織を生き返らせる⑤「大丈夫！」が勇気と活力を生む この⑤つに、リクルートを経て様々な会社をコンサルティングされてこられた今野社長の企業活性術が凝縮されている。



■□感想■□ とにかく前向きでやさしい方。普通の人だったらくさってしまうような人事配置でも「試されている」との強い信念で、皆と一緒に改善される姿勢は根気と愛情が漲っていると思いました。効率や業績を求めればかり、ついBad & Noの文化が横行してしまう職場も少なくないと思います。エネルギーの総量を高めるために、一度視点を変えて「Good & More」の精神でやってみたら、色々な場面で打開策も見えてくるように思いました。