

## ■□要旨■□

### 1. リクルート・新人時代

18歳でリクルートに入社。いきなり30名の部下を持ち、人間関係に悩み入社拒否となった。退職を決意した頃、ボスから呼びだされ、2つの信念をきく。

①誰でも可能性を秘めている ②花開くのを待っている才能が必ずある

その上で、3つだけ実行するようにアドバイスを受ける。

①自分の可能性を信じること ②新鮮な目で改善すること ③メンバーを知る事

この3つを実行した(特にメンバーを知る事に一番力を入れた)結果、新人賞を受賞する。

### 2. 今野社長の人生哲学

入社4年目、総務部に異動。60名の部下を持ち、裏方業務を担う。その後、リクルートコスモスに出向、リクルート事件などに巻き込まれるなど、ピンチの連続であったが、常に「試されている！」と感じ、逃げずに乗り越えることにより6つの人生哲学を得る。

①自分の可能性と才能を信じる ②置かれたところで咲け！ ③試されている！で強くなる

④理想像で人生を切り開く ⑤いくつになっても人は殻を破ることができる

⑥1日5分で相当なことができる

### 3. 人生企画書

(株)マングローブ独立後18年を支えたのは人生企画書(現在ver5)。人生の目的・ターニングポイントを整理し、自分・家族・会社についてそれぞれ具体的な行動を作成。

「Energizer:関わる人・組織のエネルギーをことごとく上げ、幸せになってもらう」を人生の目的とし、理想像を掲げて、常にチャレンジテーマを持って挑戦することで殻を破っている。

### 4. 組織変革の5つのポイント

多くの企業は経営戦略＝事業戦略が中心で、リーダーシップを含めた組織戦略が十分ではない。

組織変革のポイントは、①組織戦略の存在 ②ミドルを経営者に ③エネルギーを上げる仕組み

④現在地の共有(理想を10とすると今のレベルはいくつか?) ⑤尊敬の文化を作る

### 5. 企業内の6つのエネルギー

個人・組織において6つのエネルギーを上げる取り組みが重要である。

①貢献のエネルギー(誰のため?) ②成長のエネルギー(成長実感) ③実現のエネルギー(理想像)

④目的のエネルギー(意義の納得) ⑤異質のエネルギー(違いの尊敬) ⑥場のエネルギー(一体感)

### 6. 理想像と3つの“&”

「GOOD & MORE」:上手くいっていることは何?その理由は?どうすればもっと良くなる?

「HERE & NOW」:これならできる感

「MOVE & THANKS」:他罰の文化は前向きにならない。互いに尊敬することが必要

## ■□今回の学び ひとことでいうと■□

自分の可能性と才能を信じ、人生企画書を作り、理想像で人生を切り開く!



■□感想■□講義を通じて、「自分の可能性と才能を信じる大切さ」と「関わる人のエネルギーを上げたい」という気持ちこそが、活力のある人生に繋がるということを学びました。強固な理想像を掲げて挑戦を続けられる土台は「人生企画書」。人生の目的や具体的な行動を明確にすることで、幅広い分野にも手を広げ、かつ相乗効果を生んでおられます。自分も理想像で人生を切り開きたいと思います。