

## 企業に合った効果的な活性化策を

「五感」の考え方を説明してきたこのコラムも、今回が最終回となった。今回は「五感」を醸成するための打ち手（風土をよくしていくための具体策、取り組み）について、私が経営するコンサルティング会社「マンガローブ」の実践例を紹介し、理解いただこうと思う。

まず「安心感」については、毎年新卒者の入社式に家族に出席してもらっている。入社後、翌年と翌々年の2回、1年間のアルバムに取り組んだ仕事内容のメモをつけて親御さんに送っている。入社直後は親御さんに安心してもらうことも重要だと考えているからだ。

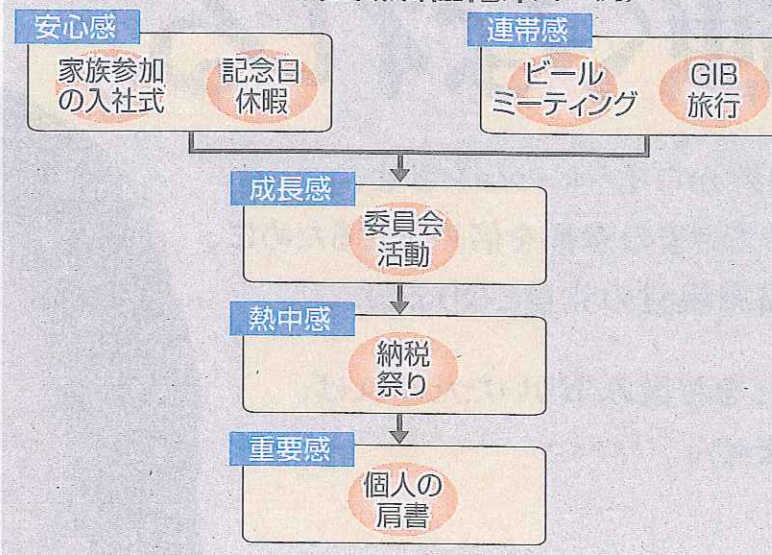
もう一つの例は記念日休暇。自分の大事な人の記念日に休むことができる制度で社長から3万円の旅行券が支給される。日ごろ支えてくれている大切な人との旅行などに使ってもらおうという趣旨だ。「連帯感」につ

いては、月に1度ビールミーティングという名称で、ビールを片手の会合を開いている。第1部は経営情報の共有。第2部はお互いをよく知り合うためのプログラムが満載だ。また、年に1度、GIB（ゴールインボーナス）旅行という社員旅行を実施している。一定の業績のバーを越えたら、ご褒美として全社員で石垣島、西表島に出かける。昼は社名の由来であるマンガローブ林を探検し、夜は自分を表す昔の写真を持ち寄ってのバックボーン共有や、将来の夢を発表し合うことで「連帯感」を深める。

「成長感」については、人事、経理、総務、広報といったスタッフワークを委員会制にして、半年ごとの社員の持ち回りで分担している。全員が現場の仕事とスタッフワークの二足のわらじを履くことで、経営を実践的に学んでもらおうという目

### 実践！五感経営

#### マンガローブでの組織活性化策（一例）



的だ。「熱中感」については、決算が終了した5月に毎年、納税祭りというものを行っている。売り上げや利益ではなく、納税額に着目して、顧問の税理

いまの・せいいち 日本リクルートセンター（現リクルート）、リクルートコスモスを経て1998年組織人事コンサルティング会社「マンガローブ」設立。著書に『マンガローブが教えてくれた働き方』（P-VineBOOKs）。51歳。岩手県出身。

組織人事コンサルタント 今野誠一

の部署と肩書とは別に、自分の仕事への取り組み姿勢を思い思いに表現した自由な肩書を印刷している。訪問先で話題になり意味の説明をすることで、自分の取り組み姿勢を宣言する形になる。

「五感」を高める打ち手は、会社の数だけあると思われるが、それぞれの企業に合った効果的な打ち手を実施することで初めて成果が出るものである。その打ち手が「五感」のどの項目を強化するためのものなのかを、明確に意図して実施することで風土作りが着実なものになる。9回にわたり連載してきたが、この五感経営が、不況を乗り切るヒントとして経営者の方々の参考になったなら幸いである。 —おわり

士の先生のミニ講演や、納税を全員で喜ぶパーティーを開く。会社の存在意義を実感する瞬間である。「重要感」については、社員の名刺に、会社の公式