

日本食糧新聞

技あり 味なカンパニー

講師の熱意、受講生の達成感、あんなに良い新人研修をやったの
にあれば一体、何だったのか。
アイマム(Outp./www.i-mam.co.jp)

の鳴谷光洋社長は残念でなら
なかった。請け負った顧客企業の
新人研修で、印象に残っている人
材が会社を辞めた。新人研修で高
い評価を得て大きな仕事も取れる
ようになったことが自信になり、
そのことで新人がその後どのよう
に育っていくかも考えるようにも
なっていたからだ。
問題の所在を聞くと、新人研修
で解決できる範囲を超えていた。
人が育つ環境ができていなかった。
このため、新人と新人のトレ
ーナーと新人の配属先の現場の長
の三者それぞれに成長・育成の方

アイマム



鳴谷 光洋社長

向を合わせ
るよう研修
し、三者が
それぞれに
抱えている
悩みや不安
をそれぞれ
に適切な形
で共有させて「気づき」が得られ
るようになった。この三者研修を始
めて3年後には、離職率は3分の
1になった。いまだに離職率は減
り続けているという。

人が育つ環境組織へ



「一緒に悩んで考えてくれて一緒に成功体験ができる環境があるところは間違いなく人は育っていく」(鳴谷氏)

2000年に設立、新人研修の
受託からスタートしたアイマム
は、「創発する組織を作る」を理
念に組織変革コンサルティング、
営業分野のコラボレーション、人
材育成プログラムの開発支援など
を手掛ける企業へと飛躍を遂げ
た。弊紙で連載中の「チーム営
業」を執筆する鳴谷氏が率いてい

る。
主力サービスは、「180日間
営業変革プロジェクト」「180
日間マネジメント変革研修」など。
いつまで掛かるのか先が見えない
サービスは顧客企業に不安を抱か
せ顧客企業のためにはならないと
の考え方から、プロジェクトや研
修の期間を区切った。

社員が生き生きして仕事をしてい
る環境があり、仲間と一緒に悩み
考えて生み出した提案を顧客が喜
び、提案が認められたときの達成
感を仲間とともに味わい、顧客へ
の貢献を感じれば社員は自らの成
長を感じられるようになるとい
う。「一緒に悩んで考えてくれて
一緒に成功体験ができるような環

貢献・仲間・成長が大切
うまく人が育っているチーム、
発展している会社に共通している
ものは、「貢献」「仲間」「成長」
という言葉で表せると鳴谷氏は言
う。「お客さまにどのような貢献
ができるのか、お客さまをどうや
って喜ばせようか」常に皆がそ
ういうことを議論している職場
だ」(鳴谷氏)
ES(社員満足)ができていな
いとCS(顧客満足)はできない。

鳴谷氏には、人の成長に関わる
仕事をしたいという思いがあっ
た。「育てるのは母親だ。愛情が
あるだけでなく、厳しくしつづける。
そういう気持ちで接している」
(同)。創業した会社の社名に母
親を意味するママという言葉を入
れたのもその思いだ。
(川崎博之)

境があるところは、間違いなく人
は育っていく」(同)
180日間営業変革プロジェクト
トでは、最初の3カ月は共通の成
功体験をつくることにフォーカス
する。「お客さまに感動を与える
ことが大事だが、感動を体験した
ことがないのに人に感動を与える
ことはできない」(同)。中間報
告会では最初の3カ月で取り組ん
できたことを整理するなどで成功
体験を「見える化」する。残りの
期間でそのチームで成功体験をつ
くり続けられるよう環境を整え
る。そのことがチームで力を合わ
せればできるという組織風土をつ
くる。