

## 「アーバングループの人事理念（10 箇条）」

「本質を捉える力」、「他者を感じる力」、「先頭に立つ勇氣」を身につけ、どんな最悪な状況下でも解決策（ソリューションスペース）を見つけ出す能力を培うこと。

本質を捉える力： 第一 ～ 第三条

他者を感じる力： 第四 ～ 第六条

先頭に立つ勇氣： 第七 ～ 第九条

全ての源泉： 第十条

### 第一条 （本質を捉える力）

意識に勝る技術は無く、結果責任に勝る意識は無い。日々、昨日よりもより高い結果責任を持つ様に努め、自分自身の力で結果責任を高めていかなければならない。結果こそ本質であり、結果が全てである。結果以外は雑音であり、良い結果が出ない場合には雑音は多発するものである。雑音は全て無視し、結果のみを直視することを心懸け、原理原則に従った最良な結果を出す様に結果責任を高めていかなければならない。尚、結果を直視する際には、連鎖思考により表面的ではなく本質的な問題点や対策（ソリューションスペース）を炙り出す事を心懸けること（通常、見えているのは表面的な情報であり、本質的な情報は見えていない。表面的な 1 の情報から本質的な 10 の情報を自ら見抜くことを目指す）。その為には、思い込みは厳禁である（思い込みは疑問を持つ能力を低下させ、連鎖思考を停止させ、雑音に惑わされ本質を見失う最大要因である）。当然のことであるが、自ら雑音を発することは論外である。

尚、連鎖思考の際にはハインリッヒの法則を心懸けること（ハインリッヒの法則：1つの問題の背後にはその原因となる 30 の小さな問題が存在しており、更にその背後にはその原因となる 300 のもっと細かな問題が存在している。本質的な問題解決にはその 300 の細かな問題を解決する必要がある）。

### 第二条 （本質を捉える力）

如何なる行動結果からも、常に原理原則の軸に則した本質的なフィードバックを必ず獲得し、前例主義ではなく破壊的創造主義の軸で自立成長しなければならない。つまり、如何なる前例にもとらわれず、仮にももの凄く良い前例があったとしても、常に前例ではまだまだ不十分であると認識しなければならない。その上で、前例という枠を先ず一度破壊し、本質的に更に良い結果（より良い前例）を新たに作り出す（創造する）ことを目指し、周囲の人が想定できない規格外の成長を成し遂げる必要がある。

### 第三条 （本質を捉える力）

スピードは重要である。労働価値＝生産性×労働時間であり、価値は労働時間を増やすことで高めるのではなく生産性を高めることで増やすことを目指すこと。他人よりも4倍の結果を時間を掛けてでも出すことを目指すのではなく、2分の1の時間で2倍の結果を出すことを目指さなければならない。これは本質をしっかりと捉え、徹底的な無駄の排除やONE MEETING ルール（必ず1回の打合せで全てを完了させ、同じテーマで2回以上の打合せをすることは厳禁）を実行すれば自然と達成できるものである。ペンディング事項は発生した瞬間に必ず即実行し、絶対に明日に持ち越してはならない。如何なる事であろうとも、明日で問題ないと判断することは絶対に禁止である。今日でさえ遅すぎであり、目指すのは、昨日済ませているという状態である。「明日は何が起こるか分からない、OVER NIGHT RISK は本当に巨大なリスクである」、との認識を持ち高い危機感を持って迅速な時間軸にて仕事に取り組む必要がある。

### 第四条 （他者を感じる力）

各人が常に優れた幕賓（部外での格上の識者、お客様、顧問等の専門家）を持ち、彼らから役立つ助言を受けるようにしなければならない。特に、お客様からのクレームは幕賓からの最も価値ある重要な助言と認識し真剣且つ迅速な対処・改善を図らなければならない。

### 第五条 （他者を感じる力）

問題が生じた場合には、どの様な状況下においても（仮に自分自身に全く非がない状況下においても）決して他人のせいにはせず、常に自分自身に100%の原因があるとしなければならない。外向きベクトルを完全に排除し内向きベクトルの軸（他人に肯定的で自分に否定的な軸）のみを自身の中に確立し、どの様な最悪な状況下においても結果を出せる様に自分自身の能力及びリーダーシップを高めていかななければならない。

### 第六条 （他者を感じる力）

常に、お客様や同僚から、あなたは、「キビキビ」、「テキパキ」、「ハキハキ」、「前向きで」、「元気良く」、「相手の立場で物事を考え」、本当に気持ちの良い人だと認識される様に仕事に取り組むこと。また、報告・連絡・相談や時間厳守等の社会人としての基本行動を徹底した上で、受け身体質の無責任な行動ではなく常に提案型の責任ある行動を示すことで社内外の関係者からの信頼を高めていかななければならない。

尚、社内外の関係者からの信頼を高める際にはメラビアンの法則を心懸けること（メラビアンの法則：AさんがBさんに情報を伝えた場合、Bさんは55%は目（Aさんの顔の表情や身振り手振り）から、38%は耳（Aさんの声の抑揚や大きさ）から、内容（言葉の

中身) はたったの 7%のみで理解する。逆も真なり。つまり、Bさんが理解したか否かの本音は、言葉の中身は 7%のみで、93%は顔の表情や声のトーンに現れる。

#### **第七条 (先頭に立つ勇氣)**

上司は部下にとり原理原則を教えてくれる師でなければならない。アーバングループにおける原理原則とは経営理念及び人事理念のことである。上司が部下に原理原則を教える上で絶対的に必要なものは、「Word to Word」の表面的なコミュニケーションではなく、「Heart to Heart」の血の通った本質的なコミュニケーションである。「部下自身に原理原則を完全に理解・納得させ、黙っていても自然に原理原則に従った行動をする状態にしてみせる」、という上司の本気度が極限に達した時にのみ、「Heart to Heart」の血の通った価値あるコミュニケーションが自然に生まれる。それ以外のコミュニケーションは全て「Word to Word」の表面的なコミュニケーションであり価値はゼロである。上司は常に部下に原理原則を教えることに対し本気度を極限まで高めなければならない。

#### **第八条 (先頭に立つ勇氣)**

同僚は互いに直言し合う側近でなければならない。同情や偽善的な気遣いや優しさによる同僚との関係よりも、志を高く持ち互いに切磋琢磨する関係を構築することの方が自分自身の成長においても絶対的に得である。互いが直言し合う側近となり、互いが互いの能力を高めていく関係を目指さなければならない。その為には相手に直言出来る勇氣を持たなければならない。

#### **第九条 (先頭に立つ勇氣)**

視野と結果責任が最も大きい人は、黙っていても自然に表面的でない本質的なリーダーとなる。いかなる場面においても、誰よりも広い視野と高い結果責任を持ち、原理原則に従った最適な目標、時間軸及び行動計画を必ず自分自身にて設定し、あらゆる関係者に対して本質的なリーダーシップを発揮し目標を達成しなければならない。

尚、あらゆる課題設定（特に目標／計画の設定）は定性的思考回路ではなく必ず定量的思考回路にて行うこと。

#### **第十条 (「本質を捉える力」、「他者を感じる力」、「先頭に立つ勇氣」全ての源泉)**

全ての源泉は「才能」と「努力」である！！

- 1) 「才能」とは「無知の知」という知性（疑問を持つ能力）を身につけ、適正な課題設定（本質的なスタート及びゴールの設定）と解決策（ゴール - スタート）を見つけてやること。これを間違えれば、いくら努力しても無駄な努力になるだけなので極めて重要。

2) 「努力」とは諦めない不屈の精神力を身につけ、スタートからゴールまで必ず行動し結果を出すこと。

NEVER GIVE UP では不十分。

常に、**NEVER NEVER NEVER GIVE UP !!**

如何なる最悪な状況下でも、**「疑問を持つ能力」**を徹底して高め、**絶対に、**

**絶対に、絶対に、諦めず**に障害を打破する適正かつ本質的な課題設定及び解決策

(ソリューションスペース) を必ず見つけ出し結果を出すこと！！