



ブック

著者は、低迷していたサンリオピューロランドに専業主婦から復職した。設備投資する予算もないため、施設もスタッフもほぼ同じままで、マネジメント、研修、コミュニケーション、バツクヤード（従業員トイレなど）を変え、ことでランドをV字回復させた。「カワイイ」とともに「みんななかよく」というサンリオのコンセプトを高く掲げ、これをSDGsの一環として位置づける。

著者は、「自ら考える社員」を育てようとする。筆者は次のように述べる。上司から指摘を受け、その本質は何かを見極めることが重要である。イベントの内容を修正するように言われても、客観的に考えて、イベントを修正する必要性はないように思ったとき、それならワンクッション置いて、指示の真



来場者4倍のV字回復！ サンリオピューロランドの人づくり

小巻亜矢 著
1540円 ダイアモンド社
☎03-5778-7233

（前聖徳大学教授・西村美東士）
意はどこにあるのか、この指示から何を学ぶべきなのかを考えることが大切だというのが、「直せと言われたから直しました」では、何も良いことがない。残業が増え、みんなが疲弊し、現場のモチベーションが下がり、「考えない体質」になるという。著者は、社長からダメ出しされた事業を、部下が進んで作業したデータ収集などに支えられ、「やりわりと」社長を説得した。このようなプロセスを経て「みんながお互いを思いやり、会社の状況を把握し、できることを自分で考える」というチームに育ったという。評者は、学校管理職としても、うまくいかないときこそ、教職員に自ら考えさせ、「チームとしての学校」を実現する方向で教職員を導くことが大切であり、このことこそ、今後の学校経営にとっては、重要なリーダーシップといえるのだと考える。

著者は、社長からダメ出しされた事業を、部下が進んで作業したデータ収集などに支えられ、「やりわりと」社長を説得した。このようなプロセスを経て「みんながお互いを思いやり、会社の状況を把握し、できることを自分で考える」というチームに育ったという。評者は、学校管理職としても、うまくいかないときこそ、教職員に自ら考えさせ、「チームとしての学校」を実現する方向で教職員を導くことが大切であり、このことこそ、今後の学校経営にとっては、重要なリーダーシップといえるのだと考える。