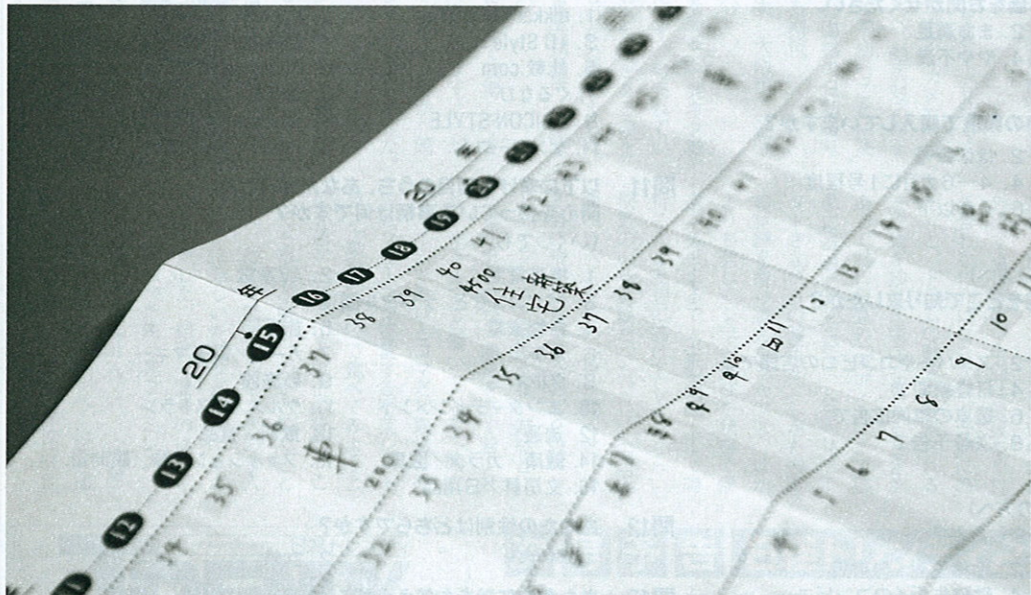
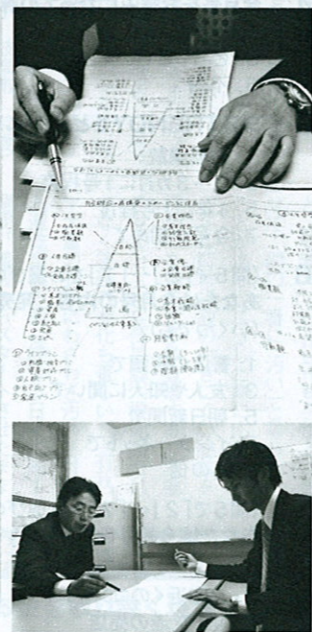


④トータルサービスネットワークの社長・樋口(金)の話は単なるライフプランの話ではない。自分という元本、どう向き合い、時間を投資し、人生を豊かにしていくか。その根本を伝えたい。と自らの人生哲学を話す。



⑤「40歳でマイホームを購入すると、毎月の預金は……」。表を使用し、人生の「仮説」を立てる。仮説があればプレたときに気づける



⑥30歳で起業した樋口が、当時書いていたメモ(左)を人半生の若手社員にライフプラン作成を指導する先輩社員。「価値観が変わった」と至る社員



⑦モバイルバンク制度では、同僚への感謝をポイントで表現。個人ケータイを使うから親密さが増す。「会社帰りにメールすることが多い」と福士浩二郎(26歳)⑧月1回の会議では、入社時に作った「自分ビデオ」を見て、互いの理解を深める



⑨(左)カプセル自販機。カプセルの中にはお菓子と社訓。「この社訓を読んで励まされ、頑張ろう」という気持ちになると、ある社員は言う

度だ。同社のウェブサイトにこう解説されている。「人間が人間を評価する仕組みなんてそのくらいで丁度いいと思いませんか?」

感謝の気持ちをポイント制に社員同士の親密度が高まる

誰かが仕事への評価に一喜一憂する。しかし、仕事というものには、成果や成績だけでは測れない価値もあるはずだ。見えないところで頑張っている人もいる。成績にはなかなか表れないけれど、コツコツと仕事を積み重ねている人もいる。人が人を評価するのは、実は相当に難しい。だったら運を天に任せてサイコロで決めてしまおうほうが公平で気持ちがいい。そうした理念の表れが、「サイコロ給制度」になった。

「あの人のあいつが気持ちいいとか、ゴルフの面白さを教えてくれたありがたさとか、相手に対する何気ない気持ちを再確認できている。ポイント付きのメールが自分のケータイに届くと、素直にうれしい。ああ、自分を見てくれているんだなあ、心に明かりがともるような感覚がある」

樋口が求めたもの。それは、物質的なものではなく、「人間的なもの」だった。あいつがしてくれる。ゴミを拾える。電話応対がしっかりできる。そして、働くメンバーに感謝ができる。――

樋口が求めたもの。それは、物質的なものではなく、「人間的なもの」だった。あいつがしてくれる。ゴミを拾える。電話応対がしっかりできる。そして、働くメンバーに感謝ができる。――

樋口が求めたもの。それは、物質的なものではなく、「人間的なもの」だった。あいつがしてくれる。ゴミを拾える。電話応対がしっかりできる。そして、働くメンバーに感謝ができる。――

樋口が求めたもの。それは、物質的なものではなく、「人間的なもの」だった。あいつがしてくれる。ゴミを拾える。電話応対がしっかりできる。そして、働くメンバーに感謝ができる。――