

2008年、大手シンクタンク、外資財務系ファームのコンサルタントを経て、戦略ファームのクリエイグ・コンサルティングにリーダーとして転職した菊池信介氏。

「当社はまだ規模は小さいのですが、各コンサルタントの裁量の幅が大きく、顧客視点を徹底できるところが魅力です」

同社は元JTB系ファームのパートナーだった小河光生氏が設立した、CSR支援、事業再生、M&Aアドバイザリーを三本柱とするファーム。前職でM&Aアドバイザリーをしていた菊池氏は、転職後に2つの案件を獲得したといふ。

「企業に営業をかけ、新たに2つの事業再生案件を獲得しました。

共に100人規模のメーカーです。現在、再生への戦略を練っている最中ですが、先方のトップの方にもよく考えてもらうことが大事。根気と時間のかかる作業です」

菊池氏に与えられているミッションは、会社のリーダー人材として事業の成長に貢献すること、若手を育成することだ。事業成長に関しては、さらなる案件の獲得に目を配りつつ、また若手育成に関しては自身のプロジェクトのメンバーと二人三脚で業務をこなし、常に語り掛けることを強く意識しているという。

「新卒社員の指導はとても難しい。

Q 部下の良い面を知り、仲良くなるためにしたことは?

A 部下と良い関係を築くには、飲みに行くよりも共通の趣味で盛り上がるのが一番、と菊池氏。「実は同じプロジェクトの部下とは最近、競馬仲間なんですよ(笑)。先日の休日も天皇賞だったので一緒に競馬場に行ってきました。また、釣りも共通の趣味なので今度一緒に行こうと思っています。やはり仕事とは別の非日常体験も持つと価値観が違っても仲良くなれますね」(菊池氏)

世代からくる価値観の違いもありますが、新卒社員は大局を把握することが苦手で、細かい部分にこだわってしまう傾向があるからです。それを是正するにはその都度、大きな視野でとらえることの重要性を語るしかありません。また、部下の悪い面よりも、良い面を尊重する指導を心掛けています」

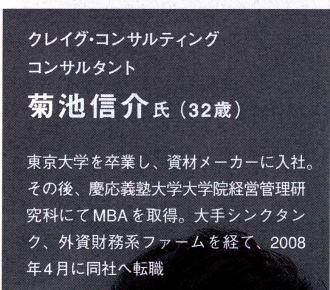
菊池氏の案件は途中段階だが、極めて順調に推移しているという。「リーダーになる前のメンバー時代に、プロマネの視点で考える癖を付ける。それがリーダーとしての転職を成功させる一つの秘策だと思います」

新規案件を獲得し 部下と二人三脚で実行

転職時に
<期待された役割>

会社全体の
リーダー役となり
新卒メンバーの
成長を支援

case
2



クレイグ・コンサルティング
コンサルタント

菊池信介氏 (32歳)

東京大学を卒業し、資材メーカーに入社。その後、慶應義塾大学大学院経営管理研究科にてMBAを取得。大手シンクタンク、外資財務系ファームを経て、2008年4月に同社へ転職

