

## 【手を入れる余地がある日本語の推薦状】

私は株式会社シャフトエンタープライズ内の総合経営企画本部内にて課長をしていて、私は海外部門の海外統括を主にやっていて、その中で加納くんは3人いる私の部下の中の一人であって、2014年6月から現在まで一緒に仕事をやっている。

彼との出会いが、2014年2月に、黒い車両6号機プロジェクトでの成果発表報告会での成果発表会で初めて出会った。彼のシンガポールでの、コンサルティング業務の発表の聴講では、3か月という限定的な研修期間の期間内で、将来の新型鉄道軌道のオペレーション組織の人数の規模や配置の箇所などを決定するなど大きな結果を上げ、鉄道インフラをもっと全般に輸出することに対するビジョンとパッションが大変高いことを感じ、2014年6月から一緒に部署で働くことになった。

彼に、これまでに支社の経営の企画、シンガポールへ海外鉄道の輸出の出向等々様々なプロジェクトの管理の経験の実績を持っていて凄く能力が高いと考えていて、その彼の能力の高さの一つの例として陸のコンコルドと呼ばれる次世代型の新世代音速車両プロジェクトの立ち上げに際しての準備万端の良さ、要員の組織化の取り組みの手際のことを紹介してみたい。

うちの会社は、現在国家プロジェクトのリニア新幹線開通のその先の次世代の新型の車両について、陸のコンコルドとも呼ばれる音速の新型車両についての開発のプロジェクトを行っているが、20年以内の完成と運行の実践を目指していて、もう国の了解も取り付けてある。

プロジェクトを進めるのに、国や自治体の状況を踏まえるのは当たり前の大前提として（わざわざ言うまでもないことだが）、その上でうちの会社の全員が一丸となって取り組むべき大きな重大な課題で、この先20年を乗り切っていくための組織や要員や人材の組み合わせはプロジェクトの肝心な肝になってくる。

この組織とか要員の「誰が、何を、いつまでに、どんな感じで推進するか」ということの全体の草案の敲き台を作成したのは彼なのだった。この先 20 年規模の大きなプロジェクトに彼が着任して以降、プロジェクトに発生しそうな問題点について彼が関係者と問題点についてヒアリングして洗い出して、その上で、組織とか要員とかの規模や配置の箇所や採用や関係している協議の事項の洗い出しとか、関係者に協力してもらったとはいえほとんどを彼が真ん中になって動いて、組織のデザインの **planning** とか業務の内容やら運用の方法などを決めていった。

これらの彼のワーキングで、次世代車両開発のたたき台のプランニングの推進スケジュールを確立させ、現在はその敲き台に基づいて次世代車両の開発の各部の進捗の管理とか調整とかを、現在は彼の手を離れて行っている。

本社配属たったの 1 年目で、国家プロジェクトの一翼を担っていた彼のマネジメント能力は他の誰も足元に及ばないぐらいの他に代えがたい惜しい人材で忸怩たるものがあるだろう。

こんなにも、新車両の黒い車両 6 号機プロジェクトやら国家プロジェクトの次世代車両の開発の **planning** とかの、業務に対する改善の意欲とそれに裏打ちされた主体性が、これまでもこれからも会社の全部に対して大きな付加価値をいっぱい提供してくれると考えている。

こんなにも彼に、会社からの代表社員として私だけじゃなくてたくさんの役員とか社員のみんなから期待されてる人物で、御校での活躍を大いに期待しているので、うちの社でも一番忙しい部署にいる彼が、それでも学習期間中にも多くの時間を業務に費やしながらも勉強もたくさんして、とりもなおさず英語には満足いく結果を出せてはいないけれどもそこそこに自信は持っていると聞いているので、色々彼の経験とか努力とか十分な考慮した上で入学させてもいいかどうかのご判断をしてほしい。