

「新卒採用が企業を作る～人材流動化時代の中で～」

株式会社ザメディアジョン CEO 山近 義幸

(<http://www.mediasion.co.jp/>)

株式会社ザメディアジョンという会社の責任者をさせていただいております山近義幸と申します。メディアジョンというのは、山口県内では、『タウン情報やまぐち』とか『山口グルメガイド』などが先立っておりますので、出版社じゃないの?というふうに思われることが多いのですが、当社の売り上げは今年(2004年)12月決算で7億になるんですけども、そのうち4億5,000万円が出版関係、2億ぐらいが人材ビジネスということで、だんだんと人材ビジネス業務が売り上げの半分近くになるよう目指しているというような状況です。

本日の講演では、私が学生の採用という場に11年間携わらせていただいた経験から経営者の方々に、「こんな人材採用したら逆にいいのではないのでしょうか」とか、「こんな人材を採るのはもうやめましょう」「こんな人材を採用していきましょう」「こんな人事戦略でいきましょう」という話をさせていただければと思います。

今年、20社から30社の採用会議に出て5,000人ほど学生を面接させていただいていますので、どうしても新卒寄りの話になりますが、「新卒は採用してないよ」という企業の方にとっても、何かヒントを御提供させていただければと思います。

第一印象ではなく、心のマグマを見てあげる

最初に、採用の傾向を順序立てて5つほどお話をさせていただきます。

第1番目は、もはや企業は第一印象を信用しないということです。

今年の採用会議では、「第一印象だけで面接をするのはやめよう」という発言が多く出ました。サービス業の方は若干違うのかも知れませんが、「本音と心の中のマグマを見てあげようね」ということです。

第一印象で78%が決まるとか、7秒で決まるという本が出でいますが一体誰が決めてどう測定したのか全くわかりません。第一印象が良いに越したことはないのですが、それに騙されて中身を見過ごしてしまう。例えば、ものすごく陽気に見えた人間とただの調子者を間違えてないか、暗いと判断をしてしまい、ものすごく誠実でコツコツやるタイプを見逃していたのではないか。これが我々のこの2、3年間の採用会議の中での大きな反省点です。

2番目は、会社の内部を完全公開した企業が成功しているということです。

もう隠し事はしない、悪い所も見せる、企業は不完全なのですという開き直った会社が採用に成功しています。「社会は不完全なのです、だから面白いのです」という採用の仕方をしていただきました。ある中古車販売会社では、去年10名の採用だったのが今年100名の大卒を採用しています。これは会社のいい所悪い所を全部見せましょうというやり方をさせていただいた成果でしょう。

当社に限って言いますと、経営会議にも必ず出席をしていただきますし、入社前年の入社式にも必ず出社していただきます。それから怒号が飛ぶような会議でも、どうぞ見てくださいということで見せます。

それは私のトラウマなのですが2年前、大阪のホテルに9名の社員が入社しました。うちのインターンも激戦区を勝ち抜いてそのホテルに入社したのですが1か月後連絡が入りました。

「山近さん、9名の内定者のうち、もう3名辞めました」

「なんでやキツかったんか？」

「はい、その人たちが言うには、キツかったと言うて、やめました。説得したのですが」

「何で。お前もキツいんか」というふうにその子に言うと、

「いいえ、全然キツくないです。楽しくてしょうがありません。この企業の欠点も見つかって面白いです」と言うんです。この思考の違いは何なのかということなのです。その人は我々がインターンで厳しく使っていますから、企業の長所短所、社会の不完全な所、だから面白いという思考になっているわけです。ということで2番目は、経営の完全公開をすれば採用もうまくいくということです。

悪の3K重視は、いい人材にあらず！

3番目は大量動員しなければいい人材はもう採れないということです。これは、分母を多くすれば当然分子が良くなるのは当たり前の話です。現在、学生のレベルが下がっています。4番目に言おうと思ったのですが、もうあと3年したら恐怖の新卒採用が訪れます。どういう事かと申しますと高卒だったら、あと3年すると円周率が解けないゆとり教育を受けた人たちが社会に出てきます。我々は円周率を3.14だと思っていますが、その人たちは円周率が3だと思っています。この違いは一体何なのかと。この人たちは騎馬戦をやっています。この人たちは競走すると手をつないでゴールインします。この人たちは男女という表現が禁止をされようとしています。この人たちは出席番号と身長とか、弁当を持って体育祭に行くのがいけないとか言われています。山口はたぶん、まだそこまで来てないと思いますが、そういう教育を受けている人たちがもうすぐ18歳で入ってきます。僕はこれを恐怖の採用と言っています。4年したら大学生になってきます。だから僕は、その人たちは大量動員の中から選んでいけば必ずモチベーションの高い学生さんがいるとい

うことで、分母をどんどん大きくしていきましょうと。これは予算をどんどん使えとか、そういう意味ではありません。たかさんの人間に出会わなくて、今の学生は駄目だとか、5人や10人ぐらいしか会ってなくて、今の若いやつらは駄目だとか。そういうようなネガティブな発言を我々大人がすることはやめましょうという意味で言わせていただいています。

5番目は、トップが自ら動いている会社が非常に強いということです。採用も人事も、担当に任せるなということではないのですが、やはりトップが自ら動いた場合、ものすごくいい人材が採れます。今年ある蒲鉾屋さんでお手伝いさせてもらったのですが、担当者が悪いとか、そういう話ではなく、何で社長出てこないのですか。どうぞ社長、説明会とかどんどん出てくださいよ。社長の夢語ってくださいよ。社長が面白い蒲鉾作ってきたじゃないですかと説得をしました。そうすると、

「いや、そうかな。売り上げとか勤務体系とか給与とか言った方がいい学生が見つかるのではないですか」

「全然違います。そんな話は一切しなくていいです。それは担当者の方にお任せください。社長には夢はないのですか」

「いや、あるよ。蒲鉾の知名度を上げるよ。蒲鉾菓子作るよ。人形を作るよ」

「そんな面白い話をしてくださいよ。僕らにはすごく面白い話をされるじゃないですか」と2回目の説得をしまして、社長に説明会に出てもらって今年採用しましたらとても良い人材が採用できました。若い人は捨てたものじゃないです。私は良く休日、給料、教育システムを悪の3Kと言っているんですけども、こればかり気にする学生、若者は良い人材ではないと思っています。

もう一度言います。休日を気にする学生、給料を気にする学生、教育システムを気にする若者たち、これは悪の3Kだと思っています。おそらく疑問に思われたと思います。特に3番目の教育システムはないよりあるに越したことはないじゃないかと。私が言いたいのは、あなた方を迎えすべて完璧に手取り足取り教育を施しますからね、という言い方をしたら、ミスター受働君、ミス受働君たちがやってきますということです。ミス躊躇さんたちがやってきます。自らは何もしない人たちです。

教育システムは雑草だらけのグラウンドを渡して、「ハイ、野球をやりなさい」と言うのといっしょだと思います。

「ええっ野球ができるわけがないでしょう」

「できるでしょう。草刈ったら、石ころ拾ったら、風向き調べたら。ここにグラウンドを作るためにはどうしたらいいの、白線引くでしょ。」

これが地方の中小企業、ベンチャー企業にできるテクニックです。良く教育はティーチングじゃなくてコーチングだというふうなことを、いろんな人が経営者セミナーで言われますが全くその通りです。もう甘やかした教育はしない。自分たちでやりなさいというこ

とが教育システムです。

さて、この悪の3Kに代わって出てきたのがミッションとビジョンとバリューです。企業のミッションは理念、ビジョンは夢とか目的、バリューは価値観。これを伝えていくと人材と経営者側が近い関係になれるのではないかなということ、ここ2、3年言い続けてきました。

「体育会系」と「道のつく習い事」に注目

では、この5つの特徴をもとに、私たちはどういう人材を求めて採用し、この数年間企業の中で活躍をさせてきたかという、少し違う観点で統一させてもらっている優秀な、あるいは面白い、あるいは会社を活性化させる人材のキーワードを7つか8つぐらい、お話させていただきます。

1番目は体育会系です。2004年のデータの話を言いますと、55万人の学生が就職活動をしていてその内4万人の体育会系しかいなかったとされています。若干体育会系の定義というのは、サークルを入れるか入れないかとかいうのがあるので難しいのですが、ここ数年間の中で2万人ぐらいまで減っていくというふうに言われています。そうやってくると企業は、体育会系をどんどん採っていきます。特に体育会系、そして応援団、吹奏楽部、そういう人間たちが企業に求められています。そしてキャプテン、副キャプテンをやっていたか、そのサークルの人数は何人かを聞きます。東京の企業の場合は必ず人数を聞きます。10人ぐらいの体育会系でキャプテンでとか言われると、ちょっと何か説得力に欠けるので、やっぱり30人か40人の体育会系でキャプテンをやっていたとか言われると、おお凄いなということになります。

2番目は、子供のころ道がつく習い事をしてきた人です。書道、剣道、柔道、茶道、武道、華道、いろんな道がつく習い事があります。これをやっていた方は今度試しに実験をしてみてください。社員で何かこいついい目しとるなと、礼儀正しいなと、落ちつきがあるなという方はこの経験者が多いです。やっぱり半年間から1年間、書道、柔道など、道の習い事をしている人たちは大人になっても落ちつきがある、しっかりしている、継続力がある、人を見る目がある、人を馬鹿にしたりしない、そういうことが養われているということなんです。

3番目です。経営者の息子さんです。リクルートさんは、これは大手の経営者の息子さんという表現をされていますが、私は別に関係ないと思います。職人の息子でも、これは経営者です。八百屋さんでも経営者です。新聞の販売店でも経営者です。要するに自分でマネジメントしている親から生まれた人たちはビジネスマンよりも経営感覚がすごくチームリーダー的な血が流れているということです。これもいろんな方が言われています。

コンプレックスにスタンディングオベーション

4番目です。4番目は三種の神器。新聞と読書と映画を観ている人、読んだりすると、新聞も読まない、読書もしない、映画も観ないという方は、これこそ感性、感動、感謝という気持ち、そして今の若い人たちが失いかけている味覚が削られようとしています。今の若い者たちは酸味とか甘味とか辛味とかではなく、面白み、有り難み、人間味という3つの味覚が欠けようとしています。いや、もっと正確に言えば大人たちが吸い取ろうとしています。それが新聞を読んだり読書をしたり映画を観たりという人たちは、有り難み、面白み、人間味という味覚が備わり始めています。映画で涙しろ、感動しろと。感動とか感謝とか感性とか、それが一番人間にとって大切なものなのだとことを言わせていただきました。ちょっと話がずれそうですが、4番目は、この新聞、読書、映画という3種の人間の感性を磨く3種の神器というものをチェックしてほしいなあと思います。

5番目はコンプレックスにスタンディングオベーションということです。

今、失敗学とか挫折学とかいう本がベストセラーになっています。例えば編入体験とか、休学体験とか奨学金体験とか夜間の体験とか、若者はみんな気にします。これは人生にとって不利じゃないですか。「めっちゃめっちゃラッキーじゃないか、それ。」と言ってあげると皆喜びます。要は1度や2度の失敗は本人たちのモチベーションであり頑張りの裏返しになっていくということです。逆に、失敗もしたことがない、挫折もしたことがない、20年間成功体験を歩み続けている、これは駄目です。大きな失敗を仕事の中でしたときにすぐにやめます。

6番目です。6番目は留学組です。どこでもいいのですが海外で半年間から1年間留学の体験をした人間、これはすごいです。私が一番勤めるのが、アジア諸国です。帰ってきた時に日本がいかにか恵まれていたかを知ります。日本がいかにか気だるい平和の中を歩んでいるかを感じます。いかに自分が気だるい就職活動をしようとしていたのか、気だるい人生を歩もうとしていたのか気づいてくれます。それだけでも僕は十分じゃないかなと思います。

7番目です。資格と学歴はうそをつかないということです。

学歴と資格はうそをつきません。僕はやっぱり学歴がある方、偏差値の高い大学に行った方は尊重してあげるべきだと僕は思っています。これは怒られるかも知れませんが。資格を持っている方、資格なんか関係ないという気持ちもどっかあります。学歴なんか関係ないよという気持ちも僕もあります。ただ、それを言ったら彼らは何のために一生懸命大学に行ったのか、東京6大学に行ったのかわからなくなります。彼らはやっぱり認めてあげ

たいです。「おお、ええ大学に行ったね。頑張ったね」という一言ぐらいは言ってあげないと。こういうことがありました。東京の説明会だったと思いますが、ある企業の経営者さんが「うちは学歴なんか一切関係ないですから、そんなものは一切関係ないですよ、うちの説明会は」というふうに言われたのですね。社長としては気をつかわれたのだと思えますけども、それでは学生逃げるでしょうと。それは一生懸命勉強した人間が関係ないって言われて20年間否定されたら、優秀な大学から来てほしいとたぶん社長は思われてないのでしょうか彼らにも、気を配ってあげましょうよ。学歴と資格は、ある一定の尊重をしてあげましょうと。もちろん資格を持ってさえいれば何でもございませうみたいな、水戸黄門の印籠みたいな考えを持っている人間は、それは否定してやらないと駄目ですけどね。

その次に、三ほう人間です。これは何かと言いますと、地方、貧乏、阿呆ということですよ。これはよく差別的発言に取られるのでフォローしますが、地方の人間というはすごいエネルギーを持っていると思います。今、東京の会社は実は青森の学校とか北海道とか沖縄とか、そこまで行って採用しています。なぜかという、地方の人材の方がまだピュアで東京の学生よりもやるのではないかということがデータで出ているからです。そして貧乏。これは貧乏という意味ではなくてハングリーだということです。ハングリーさを失っているような状況の中で、これはハングリーな人間を発見したら最優先で少々マナーが悪くても採用した方がよいと思います。マナーなんてすぐ教えることができますがハングリーさは20年間で培っているものですから教えられません。ものすごく笑顔がよくて第一印象がよくて名刺交換もしっかりしている、でもハングリーさが無い。少々敬語がおぼつかない、でもハングリーさはめっちゃめっちゃ持っている。絶対そっちを僕は採ります。もちろん、それだけでは会社は成り立ちませんので、バランスは考えておかないといけないのかも知れません。それから阿呆というのは夢中になれるということです。何かに夢中になったことが無い人間というのは仕事がおもしろいと感じることができません。その仕事に一生懸命情熱を注ぐということはできないと思います。

9番目、9番目はバイトのチェックです。

大抵バイトをしてない人間というのは結構裕福ですね。頭のいい大学の人は家庭教師だけで3年間バイトをしている。僕は、それは絶対やめると。サービス業で、ラーメン屋さんでバイトさせてもらえと。豆腐屋さんでバイトさせてもらえと。うどん屋さんでバイトさせてもらえと。ホテルで鍛えてもらえとということをよく言います。きれいなバイトばかりするなど、だって二度とできないんですから、もう就職したらできないんだからということ。

東京では今ファストフードからスローフードの時代になっています。アメリカンからEUの時代になっています。量から質の時代になっています。ファストフードのバイトもいいのですが、やっぱり個店でバイトをしたり、豆腐屋とか割烹みみたいな所でバイトをして

いる人たちは、ものすごく教育をされています。

最後の10番目です。寮住まい、一人住まい、特待生、こういう人たちはやっぱり非常にいいものをお持ちです。自分で独立をして、自分がひと月幾らかかっているのかを知っている人間と、朝起きたらご飯が出てくる、家へ帰ったら親が食事を用意してくれとるといふ、この3年間の違いはすごく大きいと思います。

掃除面接に食事面接

それでは、どんな面接をしているのかということをお話させていただきます。

当社のクライアントの面接は少し変わった面接をしています。もちろん普通の面接もしますが5つ大きな面接をしまして、まず1番目は掃除面接をします。自然な形で掃除をさせます。朝礼に呼んでおいて、朝礼の後はたまたま掃除が時間帯に組み込まれていますので掃除をやりませう。中には上着を着て掃除をしている人たちがいます。雑巾がけをただらやっている人たちもいます。それが面接では「御社が一番です！」とか言われても何の興味も、もう我々にはありません。掃除を一生懸命やっているかじっと見ているわけではなく自然体の中でお互いが見ているわけですから。向こうも我々の社員の姿、動きを見ているわけです。ですから社員が真面目にやってなければ「なんだ、これ。言っていることとやっていることが違うじゃないか」ということになります。

2番目はイベント面接です。何かを仕切らせてみましょうということですよ。飲み会でも、新聞作りでもいいです。何かを仕切らせるとその人間が気が利くのかといったことが見えてきます。

3番目は社長秘書面接です。社長秘書面接、これが大手にできない。大手の社長が採用の人たちを全部秘書につけたら、これは大変なことになりますよ。でも中小にはできます。3人から5人、10人ぐらいの採用だったらやっぱり半日か1日秘書に付けて、その人間の動き、そしてこちらから話すか質問をし、コミュニケーションを取ってみて「ああ、いい子だな。意外といい子じゃないか」ということがわかっていく訳ですね。

4番目は食事面接です。うちの会社を今支えているのが9年ぐらい前に入った男性3人なのです。その年に食事会面接をしました。何か自然体の中で「ああ、しっかりしているな。きっちりしているな」という事が分かる。それから「ごちそうさま」が言えない人間はやっぱり採りたくないですね。「ありがとうございます」「失礼いたします」「ごちそうさま」「よろしく願います」「申しわけございません」この5つの言葉が言えないような人間は教えたって、これはマナー教育じゃないですから、これは人間教育ですから、し

つけの問題です。徳島に日経ベンチャーで話題になったラーメンチェーンがあります。実は当社が、6年間採用をお手伝いさせてもらっている会社です。6年前ラーメン店2店舗だったのが、今は四国ナンバーワンのラーメン、担々麺チェーンになりました。必ず合宿面接をやってしつけを社長がチェックしています。60歳の社長が必ず2回ほど合宿をやってチェックをして「こいつなら今から教えて何とかなるわ」「こいつは、もうちょっとやばいな。頭でっかちやな」ということを社長が夜中の1時から2時まで話をしながら食事をしながら見るそうです。

5番目は合宿面接です。泊めることによって、やっぱりその人間の動きなどがわかります。東京では中野サンプラザに泊まって、朝のマラソンもしました。時間に遅れてくる学生はいませんでした。本当にこれ結果論になりますが、その6人の中でトップを走っていた2名が内定になりました。やっぱりそういう人は競争心というものがあつたのではないかと思います。

『555』の原理原則

これらのいろんな面接手法を使っていますが、私は原則555という原理原則を持っています。5人の人間がチェックをしよう、5回は会ってやらないと1回ぐらい会ったのではわからんよと、それから5つのシチュエーションの中で見てあげましょうと。面接の場で「はい、どうぞ」ドアコンコン「失礼します」「じゃあ第一志望どうぞ」「ふんふんふん。君の自己PRを教えてください」そんなもので人間が出せるわけがないのです。いろんな場面を5つのシチュエーションを相手に設定してあげましょう、その中でその人間のいいところ悪いところ、いいところを見てあげましょう、心の中のマグマを見てあげましょう、マグマが休んでいるだけなのですから、そのマグマに火をつけられるかどうかを見てあげましょう。第一印象が感じいいねとか、それだけで判断する事はやめましょうと。

これらの面接手法を使い、求める人材をいろんな形で分析した結果というか、人間はやっぱり生き立ちと出会いと事件でしか成り立ってないなと思いました。繰り返しますが、人間は生き立ちで3割は決まるなど。

そして2番目は事件です。どんな事件に出くわしているのか。トラウマになることもあると思います。それが逆にプラスになることもあると思います。何も事件がないというのは、それは揉まれてないということです。

3番目はどんな人に出会ってきたのかということです。歴史上の人物でもいいと思います、極端な言い方をすれば。親戚のおじさんでもいいと思います。親父でもいいと思います。一番彼らが出会ってないのは、実は自分に出会ってないんですよ。20歳の人間というのは一番出会わなければいけない自分に出会ってない方が多いのです。だったら最終的

な到達地点の自分に出会うためにいろんな人間に出会おうよ。「人間てええねん」と思っているような人間でないと仕事はできません。人間嫌いに仕事はできません。繰り返しますが、生い立ちと出会いと事件で人間は決まってしまうということです。

社会で受け入れられる人材の3つの交差点

私は社会で受け入れられる人材と社会で受け入れられない人材は3つの交差点を右に行くか左に行くかだということをよく言わせていただきます。

1番目の信号はバーチャルになるのか、左に行ったらバーチャル、右に行ったらリアルな世界の道に行くのかということです。バーチャルは誘惑が多すぎます。インターネットのメールマガジン、就職サイトに登録をして出会い系サイトに登録をして恋愛した気になっている。就職サイトに登録して就職活動をした気になっている。本来はリアルな就職活動をしなければいけないし、企業というのは研究を実際自分の目で見て自分で触って自分で質問して、これが本当にリアルな就職活動ではないのかと言わせていただいています。リアルな就職活動をしない人間が選んだのが人気企業ベストテンランキングだと。あれは知っている企業ランキングじゃないかと。活動してないのだから、それはバーチャルランキングじゃないか。リアルな就職活動ランキングにしようよということを言っています。

2番目は、左に行ったらクローズ、右に行ったらオープン。あなたはどちらに行くんですかと。今、企業は、クローズな人間なんて採らない。隠す事はやめよう、隠し事タイプ人間はやめようと。クレームは神様やと。クレームはラッキーコールだということを、社風にしていきたいと皆思われています。それを変えるためにはオープンな人間の社内比率を上げていかないと絶対に無理です。社長に絶対服従とか、ミス隠すタイプの人間とか、そういう人間は減らしていかないと、裸の王様になってしまいます。

17年前ある会社がつぶれそうでした。ところが派遣された社長が、この会社は隠しすぎだと。「朝8時半に会議するから」「はい、わかりました」「毎日するから」「毎日？会議を減らそうというのが今の時代の流れですけど」「駄目。月から金まで毎日8時半から1時間半ぐらい会議するから。僕、毎日出席するから皆さんも参加をしてください」と。今、この会社は増収増益を続けています。要は、会議をだらだらやっていたのではなく前日のクレーム報告会議になっているんです。自慢会議になっている、いい意味での自慢会議です。これが成功しました。これを毎日やって社員の風通しをよくした会社に変革を遂げていったのです。

3番目の分岐点は、左に行けばリタイアをする。途中下車をするか、右に行けばノーフィア、怖いもの無しということです。ノーフィアは怖いもの無し、がんがん行ったらいいという意味の言葉です。リタイアをするというのは、先ほど学歴とか資格のことで少しお

話をしましたけども、人間というのは平等というのを植えつけすぎると僕は思っています。人間というのは公平で成果主義・能力主義・実力主義の社会になってきているのだから、一生懸命頑張らない人間も同じ給料ではおかしいだろうと。例えば 100 人ぐらいの学校だと 100 通りの就活切符があるのだと。悪いけど、この大学の中で、あまり勉強せずに、親に迷惑かけて、資格も取らずに、留学もしてない、クラブも何もやってない、バイトは長続きしなかったという人間は、下関からこだまで東京まで行けと。13 時間ぐらいかけて行くのは当たり前や、立ちつづけて、席なんかあるか、そんなもん。というふうに言います。ところが、大学で資格を取りました、大学祭の実行委員長をやっていました、一生懸命やっていました、奨学金で通いました、奨学金枠 10 人に入りました、バイトをやりました、何でも結構です。そういう人間は、どうぞ新山口駅でのぞみに乗り換えて 5 時間で東京に行ってください。当たりの話じゃないか、そんなもんという。頑張った人間と頑張らない人間の切符が同じなんてことはあり得るわけがない。そういうふうに思うから、何もかも再び頑張ろうとか、大阪からレールスターからのぞみに乗り換えようとか、そういう考えが起きてこないのだと。

会社は自由主義であって能力実力成果主義でないといけないと思います。僕は別に年功序列が悪いとは一つも思っていません。両方のバランスを取らないと一生懸命長いことやってもらった人たちに悪いです。やり続ける社員でないと。居たい社員よりもやりたい社員。居続ける社員よりもやり続ける社員。こういう人事考課にしていけないと会社は強くなっていかないのではないかなというふうに思います。

『縁』を大切に『艶』を生む

僕は若い人たちに言っている言葉があります。それは、どんなマニュアル本を大切にすよりも、いろんな相手に媚びるようなことを大切にすることよりも、この就職活動の中でたった一つの漢字を大切にしてくれと。それは『えにし』の、縁談の縁です。今回のこの就職活動ではいろんな人に出会うだろう。落とされる人もいるだろう、それを大切にしてくれと。OB 訪問でつまらない話をする人がいるでしょう、その人を大切にしてくれと。あなたのために 30 分 1 時間つまらない話でもしてくれた人に翌日メールを出してくださいと。必ずあなたが世話になった 20 年を思い出してその人たちを大切にしてください。必ず、つまらない会社説明会を最優先で翌日メールを出してくださいということをよく言わせてもらっています。この縁談の縁が丸い円になっていくのだよ、そして炎上の炎を生んでくる、人の助けを生むのだよ。そして 4 番目の『えん』は宴会の宴、楽しさを生むのだよ。社会というのは圧倒的に楽しいですと。大学時代よりも圧倒的に宴会のように楽しい。

5 番目は炎上、燃える『ほのお』の炎です。君達を元気にするのは人間しかない。君達を元気にするのは、あなた方の一番周辺にいる人たちのだ。今回の就職活動で出会った

人たちの。人間が元気にしあうのであって、パソコンやメールマガジンが元気にするわけじゃない。もちろん本もパソコンも役に立つ時もある、モチベーションを上げる時もある、でも一番元気にするのは、あなたが出会ったご縁です。ご縁に感謝をしてくださいと。ご縁に感謝をすれば、あなたが今失おうとしている最後の『えん』、艶を生み始めるのですよと。人間的な艶、人間味面白み有り難みが、あなたにとって人間の最大評価やと。そうでなければ俺が生き残れるはずがないと。

うちは 8,400 万の資本金なのですが、いろんな方々がうちの会社に出資していただいています。某銀行さんにも出資していただいています。別に僕がすごくできる M B A を取った経営者で出資してくれているわけじゃない。銀行に至っては決算書もほとんど見たかどうかわからないような状態で頭取に気に入っていただいて、それはやっぱり何かがあるのかもしれない。あるいはもしかしたら私にも、有り難みとか人間味とか面白みがあるのかも知れない。最低限僕たちがしてきたことは、食事をしたら翌日その人が入社する迄にはファクスかメールで「ごちそうさま」ということを感謝の気持ちを伝えようということ、貴重な時間をいただきありがとうございましたということを伝えましょうよということはずっとこの 11 年間言い続けてきました。

自己中心から Y O U 中心へ

僕は最近よく言っているのですが、世界の中心で自分がとか、自己中心とか、そんな言葉を発すると人間の心はすごくネガティブになるんで、ジコチュウではなくユウ (Y O U) チュウ、あなたが中心でいいと。お客様が中心でいいと。社員が中心でいいと。社員と勝負するとか、社員よりも俺の方が偉くなければいけないとか、社員に勝ったって何のメリットもないなというのを僕自身も最近気づいたと言っても過言ではないですし、もう社員がどんどん勝ってくれればいいし、社員がどんどん先を行ってくれればいいと。ただ、もちろんやっぱり僕も一緒になって頑張らなければいけない。あなたがこの会社で発揮するためにはどうしたらいいのかなという形で考えていくと、Y O U を中心にいくと、もしかしたら回転を始めるのかも知れないなというふうに思います。

それと、もう 1 つは、変わらなければもう無理だということです。僕も含めてこれからの経営者は変わっていかないと、時流に乗って変わらないと昔の恐竜のように滅びていくのかなということを感じます。

私も山口県での経営者ですが、まだまだ小さな 7 億程度の会社の経営者の端くれですが、山口県が全国の中でも元気な経営者が多いと言われるように一緒に頑張っていきたいということで、私の話を終わらせて頂きます。ご静聴ありがとうございました。