

第4回あおり立志挑戦塾

平成23年9月3日(土)～4日(日) 於:青森市国際交流ハウス

□天明塾長挨拶 「挨拶」について語る

今日は挨拶で始めましょう。御起立下さい。「お願いします(塾生)」。御着席下さい。ねえ今の挨拶何点?悪いけど38点です。僕は、挨拶は人と人を繋ぐ金の鎖であると教わってきた。挨拶とは礼儀じゃなくて対象との同化であると。さきほどの挨拶にはそういう感じがしなかった。前回のお話の中で、OAA(お掃除、挨拶、ありがとう)の話をしました。OAAを続けることで人が変わる。挨拶で変わってくる。ありがとうで変わってくる。今日はこのOAAの挨拶について詳しくお話します。

私は、挨拶一つで青森が生きてくると思っています。たかが挨拶、されど挨拶。挨拶で自分を変えている人、社会を変えている人は沢山いる。



こんな話があります。アサヒビールのスーパードライを飲んだことがある人? 知らない人はいないと思うけど。樋口廣太郎と言う人がいます。この人が社長になった時にスーパードライが大ヒットする。御承知のように、それまでアサヒは麒麟に大きく水を空けられていて今にも潰れそうだった。そういう危機に陥った時、メインバンクの住友銀行が、何としてもアサヒを救わなくてはと考え、白羽の矢を立てたのが樋口さんだった。「お前、行ってくれないか」と。「俺は住友銀行の頭取になる夢がある。次期頭取と目されていた。何で俺が行かなくちゃいじめなんだ」って。彼はすごく父親想いで、入院中の父親に相談した。いつも仕事が終わると時間のある限り病院にお見舞いに行っていた。その日もお見舞いに行き、「俺、住友銀行を出されることになった」、「どこに出されるんだ?」、「アサヒビール」。しばし沈黙があった。父は「廣太郎、お前戻って来ようと思っちゃいかんよ。アサヒビールに骨を埋めろ」と。それで樋口さんは吹っ切れたんです。アサヒビールに社長として出向するんですが、行ってみてびっくりした。身だしなみ、挨拶がきちんとしていない。これは大変だと。廣太郎さんがやったことは挨拶運動、身だしなみ運動。「おはようございます、ありがとうございます(塾長の建物全体に響き渡る大きな声で)」を徹底した。その頃スーパードライは店頭に出始めた頃だったけど、最初は全然売れなかった。そんな時、挨拶運動、身だしなみ運動を始めた営業部の人が「よし、ここで頑張らなきゃアサヒの社員じゃない」と言って、営業部員が全員外に出て、小売店の店頭にあるアサヒビールを全部引っ込めて、真新しいのを置いて、そして街に出て「おはようございます」、「おはようございます」と徹底してやった。それで火がついて、それからあのスーパードライの快進撃が始まった。本当なの? 僕は樋口さんに手紙を書きましたよ。「挨拶でスーパードライが売れてアサヒが蘇ったって本当のことなんですか?」と。そしたら返事が来た。「本当だ」と。

実は私の場合も、母への挨拶が私を変えたんです。僕は7人兄弟の6番目で兄弟で一番できが悪かった。でも、ある時「公認会計士になろう」と思い、大学2年目から勉強を始め、卒業の次の年に試験を受けた。ところが試験の最中頭が真っ白になって、試験が終わっても絶対落ちているという確信みたいなものがあった。とにかくどこでもいいから就職しなくてははいけない。そこで人の紹介で、ある先生の門を叩くんです。「じゃあ来週面接に来なさい」ということになったんですが、面接の前々日に合格発表があった。そしたらなんと受かってたんです。びっくりしたというかしまったというか。受かるのであればもっといいところに面接に行けるのに。外資系とかね。でも絶対落ちこちていると思ってたからしまったと思った。すっばかすわけにはいかない。そこで冷やかし半分でその先生のところに行ったんです。

「そうか天明君。君は公認会計士の試験に受かったんだな。おめでとう。じゃあ学科試験は免除する。2次試験をやるからこの調査をやりなさい」と言われて、分厚い心理テスト、それを2時間位かけてやらされた。それが終わってラーメンを食べさせてもらっていたら、既にテストの結果が出ていたんだね。それから四畳半の茶室みたいなところに案内をされました。正座をします。先生が向こうに正座して待っています。

そしてテストの結果を見ながら言うわけです。

「天明くん、君は両親に挨拶をしているか?」、「はあ?」。最初先生が何を言っているか分からなかった。「両親に挨拶をしているか?」、「いいえ、していません」と。突然先生はテーブルをバーンと叩いて言った。いまだに私忘れることができない。「親に頭の下がらない者がどうして人に頭が下がるか。人に頭が下がらない者がどうして人の指導者になれるか。うちは専門家はいらん。専門家たる前に人間たれというのが事務所の所訓である」。もうバンバン叱られる。30分、40分叱られてやっぱりここに来るんじゃないかと。でも何かよく分からないけど、何かすごいところだと思った。そこで畳に手をつけて、「本当に申し訳ありません。来年出直して来るのでもう一度面接をさせて下さい」とさがるように言いました。「では両親に挨拶をするな?」「いたします」「じゃあ、来週、何曜日、何日、お父さん、お母さんを連れてもう一度来なさい」、「はあ?」。びっくりしました。父と母を連れて来なさいと。

うちはまだ魚屋だったので、父は戦闘帽を被ってゲートルを巻いて朝に築地に行って直接店に行く。母も私が学校に行くとき魚屋の手伝いをして会話が少ない家だった。連れて行くにしても、父と母に挨拶をしておかなければいけない。しかしそれがなかなかできなかった。今日こそは挨拶しよう、今日こそはと思うんだけど、どこでどう挨拶をしていいか分からない。そのうち面接の日も迫ってくる。今でも思い出します。面接が近くなったある日、ちょうど私が八畳間の襖を開けて入っていったら、向こうから母が歩いて来た。いやこの時だと思ってすれ違いざまに「お母さん、おはよう」って言った。母はびっくりして「おはよう」って。どうしたのっていう顔してました。「やった」と思いました。その日から母に挨拶できるようになった。でも、父にはなかなか言えず3年かかりました。

挨拶は、人に対しても自然に対しても大事です。車への挨拶、太陽への挨拶、お水への挨拶、食事への挨拶。今は食事にも挨拶をしていません。「いただきます」って食事をしている人は数%じゃないでしょうか。何にいただきますなの? 命ですよ、命。命を彼らは私にくれて、私は生き長らえている。彼らは命の布施をしてくれている。私達はその命をいただく、その感謝の気持ちが「いただきます」だ。その感謝の気持ちが地域への貢献だとか志に繋がっていく。親を大事にしない人で志の高い人というのはいない。どうか小さいことから積み上げていってください。

□講話

講師 渡邊幸義氏 (株式会社アイエスエフネット 代表取締役社長)
題名 「社会貢献する企業であり続けること」

皆さん、こんにちは。天明先生が挨拶の練習をしてくれたので、皆さんの魂が浄化され、非常に話しやすい皆さんも聞きやすいと思います。今から1時間半で私の圧縮した25年間をお話します。

まず、当社が何をやっているかです。アイエスエフネットは、私が1人で始めました。今12年経って従業員



は2千名を超えています。その内35%は就労困難者です。海外は6カ国、国内は20拠点です。IT企業で、情報通信システムの設計・施工、保守・コンサルタント、コンピュータシステムの運用・管理・保守をやっています。昔の携帯電話は今みたいにインターネットにアクセスできたりしませんでした。今は技術が変わって双方向で通信できるようになった。それによって雇用が40万人位生まれている。その数%を当社が担っています。

今日は皆さんに社会の現実ということと、皆さんにこれから青森でどうしてもやっていただきたいと思うことをお話します。私は自慢話をするために来たのではありません。これまで12社の会社を創業し経験してきた11年間の話をさせていただきながら、社会の現実はこうだと気付いて欲しい、そして行動して欲しい。そういう想いで今日ここに来たんです。

当社は、就労困難者を10に分けて雇用創出に取り組んでいます。1はニート・フリーター、2はFDメンバー、FDメンバーとは、Future Dream Memberの略で、当社では“未来の夢を実現するメンバー”という

意味を込め、障がい者の方をこう呼んでいます。3はワーキング・プア、4は引きこもり、5はシニア、6はボーダーライン（身体障がい者手帳所持）、7はDV被害者、8は難民、9はホームレス、10はその他の傷病や犯罪歴がある人など。この方々はいわば就職したくてもなかなか就職できない人達です。これまで1から5までの雇用創出に取り組みました。そして一通り成果が上がったので、現在は6以降を手がけています。この方々は残念ながら履歴書を持っていったらなかなか採用されない。これが社会の現実です。でも当社ではそういった人達の雇用を創っているんです。

採用では、履歴書を見ると人間を読めなくなるので、面接に来た人の目を見て決めます。どういう意味かという、未来に対する約束、コミットメントなんです。「僕は未来はこうなりたい」という思いが大事であって、過去なんてどうでもいい。僕ははっきり言います。「過去はどうでもいい。お前達の未来に対して投資をする」と。ある時車座になって社員と話をした時「君、素晴らしいね、優秀だけど、何をやってたの？」と聞いてみた。「社長、それは聞かないでくれ」「何で?」「僕は7年間引きこもっていました」。彼はニート、フリーターです。実はそういう人は色々挫折がある。でも挫折があるからこそ人の痛みが分かる。人の痛みが分かるから細かい事に気がついて皆が必要とする行動ができる。周囲の心を打って組織が固まってくる。



従業員は基本的に辞めません。当社に入った人の60%から70%は、異業種から来た人です。でも設立して間もない頃は、当社に入って教育を受けITエンジニアになった人はほとんど大手に引き抜かれていきました。何と700人辞めていった。その時僕は、無知識・未経験の人に経験を付けて立派なエンジニアに育てられたからいいやと思ったのでしょうか。そう思っています。本当に悔しかった。やっと育ててこれからという時に出ていかれる。資格を取らせるための経費を全部出すわけです。3年間は採算が取れない。その時に本部長とかが文句を言った。「社長、そんなことをやっていたら駄目だ。引き抜

いた会社なんかとの取引はすぐやめるべきだ。他の会社は皆そうだ」と。

僕はその時思った。理由はうちの会社だ。「何言っているんだ、それは違うぞ。何で辞めていくか分かるか。うちの会社に魅力が無いからだ。自分の責任なのに人に責任をなすり付けるんじゃない。『僕はこの会社を決して辞めません』という人間が出てくるまで魅力づくりをやっていくべきなんだ。何が足りないか考えるんだ」ということで一つひとつ作ってきたんです。この9月末に労働局長賞をいただいた。未上場でこの賞を取る会社はまだありません。

起業までの道のりを説明します。私はまず外資系のコンピュータ会社に22歳から10年間勤務しました。6万人の会社でエクセレントカンパニーと呼ばれた会社です。その会社でインターネットを使ったビジネスの仮説を立てた。事業は、仮説が外れると失敗する。でも平凡な人間でも、仮説を立てて当てるとうまくいくんです。インターネットの技術を使えば、日本でこういうビジネスができると。そこでハタと気がついた。自分には何も無い。経営知識、人脈、お金が無い。これでは仮説を立てても何もできない。そこでどうすればできるかを徹底して考えた。すると不思議なことに、目の前に流れているチャンスが目にとまるわけです。念じていると留まる。その時目にとまったのは、普段捨てている葉書です。色んな会社から、会社を設立したという葉書が来ます。過去何回かシュレッダーに入れました。でもその時は違った。一つの会社の葉書が目にとまった。そこでひらめいた。僕には何も無い、であればこの会社に行って勉強をさせてもらったらどうか。そして便箋に5枚、自分の想いをピシッリ書いて送った。向こうにしてみれば会社を始めてようやくの頃で、挨拶程度で葉書を500枚位送ったんでしょうけど、そしたら5枚の便箋に熱い想いを込めた封書が来たわけだ。それで僕はその会社のお手伝いをさせていただき、3年半副社長として勉強をさせていただきました。

そこで経営の勉強をさせていただき、お金もある程度貯まりました。そして今の会社を興すことになるんですが、その頃は、今JALの会長をやっておられる稲盛和夫さんの「盛和塾」で4年間、徹底的に経営の考え方を勉強した。稲盛さんが師事している中村天風、安岡正篤研究会にも入って、いかにして積極性を持つかを学んだ。書籍は全て読破し、松下幸之助さんのところにも2年間何度も足を運んで勉強をさせていただいた。というのは最初は全く経営哲学が分からなくて、「守・破・離」も何も分からなかった。ただひたすら真似をした。そして、ようやくこの会社の経営哲学の原型ができて事業をスタートできた。経営哲学を作っていなかったら、もうとっくに会社は無くなっていたと思います。

皆さん、11年間で2千名の会社を創ってみてください。10代が35%で、外国人が300人、海外に約300人以上です。でも普通そんな人達をマネジメントしたら、確実に労働争議が起きます。でも10年間、労働争議はゼロです。リストラもゼロです。どういう経営をしているんだと言われました。僕は創業時に経営哲学を全部決めて、「これ以外のことはやらないでくれ。会社の思想はこれだと。だから嫌だったら入らないでくれ」と言っている。哲学というのは男女、年齢、国籍は関係ありません。それほど大事なものです。社長の役目は、哲学を従業員に何度も何度も話すことなんだ。



実は、会社で大変な問題がありました。当社には色々な障がいを持った人がいる。でもだからといって極端な話「あなた毎日名詞だけ作りなさい」と言えますか？ そうじゃなくて、その人にあった仕事を色々と創り出さなくちゃいけない。しかしこれが大変なんです。全社員から仕事を全部出してもらわなきゃならない。普通誰でも自分の仕事の中で、難しいもの、簡単なもの、厳しいもの、易しいもの。それぞれバランスを組んでますよね。だけど簡単な仕事は全部出さない、と言っているわけだから猛反発を食らった。でも一つのエッセイが会社を変えました。会社が一つになったんです。少し長いけど紹介します。

「一人一秒のプレゼント」

マサと呼ばれている男の子がいた。マサは右足が不自由でいつも足を引いて歩いていた。だけど体育の授業にもサッカーの練習にも参加するがんばり屋である。運動会が近づき、クラス対抗リレーの練習が始まった。

そんなある日、マサがしょぼりとして職員室にきて担任の太田先生に「僕、クラス対抗リレーには出ません」と言う。黙っているマサを説得して、理由を聞き出すと、マサはクラスの一部の子達が「マサがいる限り僕らのクラスは一等になれっこない」と話しているのを偶然聞いてしまった。そこで先生に「僕はやめる。僕が走ると負けるから」と言いに来たのだった。

翌日、太田先生はクラスみんなにマサがリレーに出ないと言っていることと、その理由を説明し、最後に「リレーはみんなが力を合わせる事が素晴らしいんだよ。大切な友達を、傷つけて、優勝したってなにがうれしいの」と、問いかけた。すると一人の男の子が立ち上がって、こう叫んだのだ、「マサ走れよ。クラスみんなが一人一秒ずつ速く走れば、38人で38秒速く走れる。そうしたら勝てるぞ。」

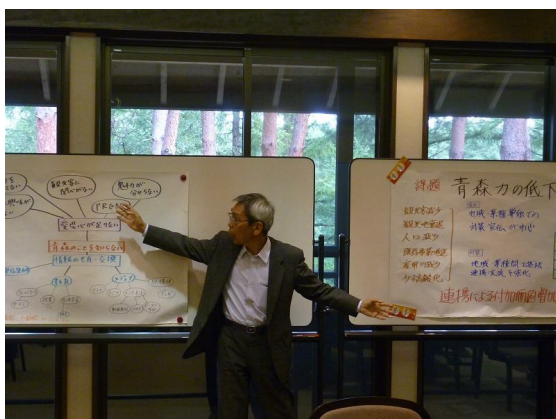
その日から子供達は、それは、必死になって、スタートからバトンタッチの練習をする。そして、運動会の当日、マサは歯を食いしばって、自分の距離を走り抜いた。クラスみんなもマサに一秒をプレゼントするために必死で走る。よそのクラスは転ぶ子がいたり、バトンを落とすミスも出て、なんとマサのクラスに優勝が転がりこんだ。

太田先生は涙の向こうの子供達の笑顔が、まぶしくて仕方がなかった。

皆さんには、世の中にはまだまだ普通の雇用から隔離している人達が3千万人もいるという現実気付いてほしい。理解してほしい。無知は罪なんです。「一人一秒のプレゼント」のように、皆さん一人ひとりが自分の強みを活かし、人のためになる行動をしていくことを願っています。自分の心の窓を自分で開いて今日から行動してください。

□グループディスカッション

テーマ：「青森県にとって最も根源的な課題とは？」



論点1：青森力が低下しているのが課題

- 地域・業種単独での宣伝が主体で連携が無い。
- 異業種連携による付加価値創出が少ない。

論点2：愛県心が足りないのが課題

- 青森県のことをよく知らない、誇りが無い。
- 教育現場・メディアとの共有が行われていない。
- アピールの仕方が足りない。

ファシリテーター
青森公立大学（三上亨講師、長岡正次専任研究員）