

若い企業を成長させる シニア人材のすすめ

グリーン株式会社

取締役執行役員常務

あきやま
秋山 仁 じん



1995年に東京大学経済学部を卒業後、三菱商事に勤務。INSEADにてMBAを取得後、メリルリンチに入社。投資銀行部門でTMT(テレコムメディアテクノロジー)分野の顧客の資金調達、MSA等を11年に渡りサポート。2011年にグリーンに入社し、財務経理、広報IR、経営企画、法務総務等のコーポレート部門に加え、海外ゲーム事業を担当。大日本茶道学会正教授。

日米の企業の時価総額ランキングを比較すると、日本は上位に若い企業が少ないの気づきます。日本で若い会社が大きく成長していく理由の一つである「人材の流動性の低さ」を乗り越えるための、シニア人材の活用・活躍についてお話しします。

最近では優秀な若者が起業し、数年で上場する成功例も散見されます。特に上場まではベンチャーキャピタルによる資金供給や経営指導等も充実してきていますが、上場後も更に成長していくための人材の獲得は十分なのかは、難しいところだと思います。大企業に勤める四〇歳前後の人材が若い企業に転職するのは、仕事をリードする立場に着的いたタイミングであることや住宅ローンや企業年金の関係で、簡単ではありません。そこで期待されるのが五〇代以降のシニア人材です。彼らは十分な経験を積み、子育てや住宅ローンにも目処がつき、その企業では最前線から離れようとしているプロたちです。この人達の経験や専門性は若い企業

では容易に得られないものであり、若い企業が更に成長していくための大きな支えとなります。ここでは私の勤めるグリーンでの事例をご紹介します。

グリーンはインターネット、ゲーム事業の会社で、二〇〇四年の創業以来、二〇一二年までの急成長の後、四年間売上高の減少が続き、この一年で漸くその減少トレンドから脱しました。この再成長は事業部門の奮起がリードしています。それをコーポレート側で支えたシニア人材が何人かいます。パナソニックで財務、IR、構造改革を牽引してきた後に、グリーンに五七歳で転職した水野省三執行役員経営管理本部長がその一人です。水野が二〇一三年にグリーンに入社する際は、会社側はラインの役員ではなく、顧問として迎えるものと考えていましたし、水野の周りでもグリーンのような若い会社に入ることに必ずしも賛成の声は多くありませんでした。しかし、若い会社を育てようという水野の気持ちと、プロから学んで会社を飛躍させたいとい

うグリーの気持ちの重なり、水野の入社が実現しました。水野も入社当初はカルチャーギャップに戸惑いながらも、徐々に現場の気持ちを掴んでいきました。そして事業別プロダクト別の収益状況の徹底的な見える化と事業部門によるシステム活用を通じ、四年間売上が減少し続ける中でコストコントロールと適切な投資継続を行い、現金残高をほぼ倍増させ、事業の復活まで会社が辿り着ける体制を築いてくれました。

シニア人材には若い企業に活躍の機会が溢れていることを、若い企業の経営者にはシニア人材は現場を劇的に改善させる力を持っていることを、是非知ってほしいと思います。勿論誰でも良いわけでも、どの会社でも良いわけでもありません。一〇〇年人生と言われる時代に、チャレンジする気持ちを持ったシニア人材が活躍の場を広げることができれば、日本の隠れた人材パワーを解き放ち、若い企業が大いに成長する起爆剤になると信じています。



次号は、大日本茶道学会会長の田中仙堂氏にお願いいたします。

※本コーナーは、弊会ホームページでもご覧いただけます。