



私の一筆

株式会社NCコンサルティング 代表取締役社長 大橋 高広

現場志向
大橋高広



【今月の会員様インタビュー】

コンセプトの伝道者となれ

株式会社NCコンサルティング 代表取締役社長 大橋 高広

コンセプトの伝道者となれ

大橋 高広 Takahiro Ohashi



飛び込み営業からの社会人スタート

大学卒業後、就職した会社では、飛び込み営業を経験しました。

しかしながら、営業一辺倒の仕事はしんどいだけでやりがいがなく退職し、大阪府管轄の経済団体に経営コンサルタントとして転職しました。自分としては、それなりに成果を上げたつもりですし、仕事にやりがいを感じておりましたが、諸事情により、残念ながら辞めることになってしまいました。

不安定な民間企業の営業職から公務員的な職場に転職でき、これで安定したと、その組織に骨を埋める覚悟でしたが、辞めなければならぬのであれば、以前の営業職にはなかったやりがいを感じていたこともあり、転職ではなくこの仕事で独立したいと考えるようになりしました。

ただ、独立をした職場の先輩をみていると、うまくいっていないケースが多かったので、しっかりと勉強する期間が必要だと考えました。

PROFILE

株式会社NCコンサルティング
代表取締役社長
大橋 高広 氏

【略歴】

1982年11月18日生まれ

2006年 同志社大学 文学部 卒業

2015年 株式会社NCコンサルティング 設立

2017年 著書「人事部のつくりかた」(主婦の友社)出版

大学卒業後、音楽関連会社にて、新規開拓営業に従事。経済団体にて、中小企業の経営支援を担当。その後、中堅製造業(重機械)の総務・人事・経理等の管理系業務を経て、株式会社NCコンサルティングを設立、現在に至る。商工会議所を中心に講演実績多数。著書に「社員が育つ! 辞めなくなる! 人事部のつくりかた」(主婦の友社)がある。

それで、いろいろ調べていくうちに、日本の基幹産業は製造業だと確信し、独立前にいったん中堅メーカーに就職し、経営を勉強させていただくことになりました。

偶然ではありますが、そのメーカーでは、二代目の現社長から三代目への事業承継が行われているところで、三代目の社長がさまざまな改革に乗り出していたのです。三代目社長に同行し、工場視察などをすると、驚きの連続でした。たとえば、私が泊まり込みで作業をすることにになり、三代目社長が、仕事を終え工場から先に帰った時のことです。それまでニコニコと話していた工場長が、現社長への文句や会社への不満を言い出したのです。また、本社は暇だから工場視察なんかしているんだ、というような罵声も浴びました。

このとき気付いたのです。経営者は従業員に「経営者目線をもて」と要求しますが、それは無理な話で、経営者が経営者の立場から従業員のことを考える。現場志向をもたないと、事業承継ましてやそれに伴う経営改革など到底叶わないことだ、と。

しかし、このように言うのと、朝6時に現場に出て掃除をはじめるといいうように現場主義

を実践する経営者がいらっしやいますが、そういうことは止めてくれ、とお願いしています。

なぜか。経営者が掃除のために6時に来ると、社員は意味もなく5時半に出社しなければなりません。これでは社員の不満はたまるばかりです。社長が現場に入り込む、現場主義は、かえって問題を悪化させることさえあります。現場志向と現場主義はまったく異なるため注意してください。

独立直後の産みの苦しみ

中堅メーカーでの下積みを経て、コンサルタントとして独立しました。ただ、営業が得意なわけでもないし、有資格者でもないのので、すぐに行き詰まりました。まったく仕事を受注できなかったのです。

ではどうするか。月額5万円が無理なら3万円、3万円が無理なら1万円というように、価格を下げるしかありません。あるクライアントとは、5千円で契約を結びました。これでは、生活の維持すらできず、月末になると金策に翻弄されていました。

「これがあと一カ月続くと廃業しかない」というところまで、追い詰められたときのことです。まったくの偶然でした。月額にして数十万円単位の顧問契約をはじめて決まったのです。

「なぜだ? どうしてだ」。仕事が頂けたのは嬉しかったのですが、理由がまったく理解できません。5千円からいきなり数十万円です



から。そこで契約できた理由を考え抜きました。私は自信がなかったから、価格を下げた。でもそれは間違いだった。「必ず結果を出します」と自信をもてばよかったのだと。ようするに自信がなかったわけです。そもそも経営者の方々は、相談する相手がなく不安だから、藁をもつかむ思いで、我々に依頼してくる。優秀なコンサルタントと付き合いたいのに、自信のないコンサルタントが、契約をとれないのは、当然だと悟りました。自らを信じる力が、今の自分の能力を超越した成果を生み出すということに気付いたのです。

師匠に教わったコンサルタントの使命

一旦覚悟を決めると、順調に仕事を受注できはじめました。さらに、若くしてビジネス書を出版したことで、コンサルタントとして名前を知られる存在になりましたが、順風満帆だったわけではありません。

あるとき、一人のコンサルタントとご縁を頂きました。そして、その方に真のコンサルタントマインドを注入していただきました。「コンサルタントは、技術論に終始するな。コンセプトを売れ。そして、そのコンセプトの伝道者となれ」と。

私が伝えたいコンセプト。それは「現場の社員の声を聞かずに改善することはできない」という「現場志向型人事®」の考え方です。

最近では、勉強好きな経営者が増えてきましたが、社長が勉強し



てアカデミックな経営施策を実施しても、社員は社長と同じようには勉強していませんから、意識の差は開くばかりです。

また、従業員にいつも裏切られるからといって、厳しい就業規則などを設定する経営者もいますが、そこには敵意がありますから、返報性の法則が働き、従業員の側も退職する際に、未払い残業代を請求したりして訴えてやろうとなります。ようするに、会社と従業員とでコミュニケーションがまったくとれないわけでは

私は、さまざまな組織をみているうちに、あることに気がつきました。それは、会社の経営課題の真因は、組織の最下層に滞留している、ということなんです。社長が重役に無理な要求をする。重役は部課長に、部課長は一般社員や派遣に同じことを要求します。すると、組織の最下層である現場には不満が鬱積していき、会社が、会社に面と向かって文句は言えない。とくに人事の問題は聖域化していますから。それなら、そのパンドラの箱を私が開けにいこうじゃないか、このような問題を解決できるのは、組織の人的経営課題の本質を知っている、私に与えられた使命だ、と気づいたのでした。

休日には「楽しさ」を追求する

休日には妻と一緒に、散歩をするのが趣味です。歩いていると、脳が活性化するのでしょいか、新しいアイデアがどんどん生まれてきます。また、おいしいものを食べたり、ライブに行ったり、旅行に行ったりしています。オフの過ごし方のコツは、楽しむことと休むこと。そのためには、家族を大切にすること。休日にもまでストイックに仕事をしていると、自分のオーラに疲労感がにじみ出てしまいます。コ

ンサルタントがいつもしんどそうにしているのはまずい。

コンサルタントは自分一人がいかにがんばったとしても成果を出すことは難しい職業です。なぜなら、クライアント自身を動かさず



して成果を出すことは難しいから。だからこそ、私はクライアントの「心」を動かすコンサルタントでありたい。

そのためには、仕事をすることと同じくらい、楽しむことも大切だと考えています。

編集後記

「和」を重んじる姿勢に感動

若手会員からの信望が厚い大橋さん。GCCOには、大橋さんの大学の先輩である抱厚志さんからの紹介で入会していただきました。本人曰く、はじめは幽霊会員だったそうですが、あるとき、転機が訪れます。抱さんから直々に、YEAの会長をやってほしいと頼まれ、それを大橋さんが快諾してくださったのでした。結果としてこの人選は、大成功でした。大橋さんが、打ち出したテーマは「和」。会員間の「和」を重んじることで、バスケットボールの試合など、新しいイベントがどんどん成功していったのです。個人的に忘れられないのは、仮装大会での「白鳥」でしょうか(笑)。大橋さんが、来年はどんな仮装を見せてくださるのか、楽しみです。(編集子)