

# ヤマダ電機 加藤 孝生 さんに訊く いま、求められる人材とは

じっきょう商業教育資料編修部



加藤 孝生 さん

株式会社ヤマダ電機  
人事本部 本部長  
取締役 執行役員副社長兼 CMO

・ビジネスの現場に飛び込んでくる新入社員に、御社としては何を求めていますでしょうか。

新入社員に求めているものという意味では、学生に配っている説明資料の中で「将来幹部として活躍できる人物を求めています」ということで、まずは企画力、2つ目に実行力、3つ目は貢献度、4つ目が使命感、5つ目はスピード、この5つを求めていますと言っています。

「企画力、実行力、貢献度、使命感、スピードの5つを重要視します、こんな人材を求めています」と言っていますが、とても難しい話だと思っています。企画力なんて、ビジネスの現場に飛び込んでくる学生に求めることができるかという、難しい部分がありますね。

例えば商業高校さんを受け入れるという観点で見たときに、どういうことがあるかなと思うと、「学校は何するところか？」という根本的な問題があるわけです。

学校でやっていることと、我々が求めていることと、2つの面がありますから、我々が求めていることを学校がそのままやっているかという、そうでもない部分というのが多分にあるのだらうと思います。

その部分を考えていくと学校でできることは2つだと思うんです。

ひとつは人間として、商業高校とか商業知識とかということはあるっきり別にして、社会の中で生きていく一人の人間として必要なものを持っているか

ということです。社会に出て働く人間、生きていく人間として見たときには、中卒で社会に出ようが、高卒で出ようが、大学を出ようが、専門学校を出て社会に出ようが、その価値は変わらないだろうと私は思っているんです。

一方学校はそういう人間教育、道徳教育だけをやる機関ではなく、何かの知識とか技術などを学ぶところですよね。学歴によって違うものは何かというと、そこが専門的な知識や技術であるだろうと思うんです。では、それらはどのくらいのレベルで社会に貢献できるものを持っているかということです。

だからこの二つをちゃんと明確にしていく必要があるのだらうと思っています。

まずひとつめの、社会の中で生きていく一人の人間という点を考えると、約束を守るとか、時間を守るとか、人と会ったら挨拶をするとか、そういう単純なことがちゃんとできればいいと思っています。難しい人生哲学を持っているような必要もないと思いますからね。

もうひとつは、知識や技術という部分ですから、商業高校を出てきたならば、どんなことができますかということです。

ただ、社会の中で貢献をするということになると、また別のところがありますよね。まじめで明るく挨拶ができて約束は守るし、遅刻早退もしないで、ちゃんと時間を守っていて一定の知識を持っています。ですが、それで社会に貢献するなり成功するかという、また別ですね。

そこは学校の責任でもないし、学校でどこまで担

当してもらえるのかと考えると、難しいことなのだろうという思いはあります。

・現場の先生が結構気にされる話ですが、採用試験の時にSPIのような適性検査などはやっていらっしゃるのでしょうか。

やっていません。今は500人しか採っていませんが、前は1,000人、1,500人と採っていました。その中においては、本音の部分で申し上げて、採りたい人と実際に入ってくる人とは違うんです。1,000人も1,500人も採ろうと思ったら、理想を言ったらきりがないですよ。

もちろん、我々としても理想の人たちだけを求めているなどということは全くありませんし、現実的にできないじゃないですか。ましてや、我々の選び方が完璧かという、そんなことないじゃないですか。

入ってくるときに優秀だと思った新人が実際に全員優秀であるとも限らないし、全く目立ちもしなかった新人が数年後とんでもない成績を上げることもたくさんあるじゃないですか。人が人を選んでいるんですから、当たるも当たらないもあるわけですよ。

我々の選び方が完璧だなどとおこがましいことを申し上げるつもりは毛頭ないので、学校の先生もそんなことを考えないほうがいいですよ。

ただ、学校の先生はみんなをどこかにはめ込まなければいけない。それは一番大変なんです。学校を何十年も採用で回っていましたから、学校の先生方もそういう苦勞をされているのはわかるんです。

・先ほどの話に戻りますが、それでは、人材の育成という点で商業高校側には具体的にどのようなことを期待されますか。

例えば、商業高校で簿記を教えると、仕事で、事務で使わないといけないというような錯覚を起こす場合があります。

「何をやりたいか？」と生徒さんに聞くと、「事務をやりたい」と言うんです。でも、我々の場合、事務担当なんていうのは本社の中でも数人しかいませんから、そんなにたくさんは要らないんです。我々は営業会社だから現場で売ってもらわないといけないので、「商業高校卒業で事務希望」ということにこだわっていると、こちらではなく、逆に生徒さんが選んでいる部分というのがあつたわけ。

我々の世界というのは「いらっしゃいませ」の世界ですから、笑顔を振りまいて「いらっしゃいませ」というのが身につけてしまっているわけです。サービス業的には明るいことは必要というか、相手に印象がいいじゃないですか、あまりブスツとしているよりも。だけどそんなことしなくてもいいところだつてあるじゃないですか。機械と向き合う仕事に就いている人は、そんなことよりは几帳面である程度一定のレベルで神経をずっと張り巡らせていけるような個性を持っていますよね。

ですから、いつも笑顔でいる人たちの価値が高く、笑顔がない人たちは価値が低いつて、それはないよねと。

社会、会社がこういう人材を求めているからこんなことをやるのがいいんだとみんな当てはめるなんて、学校で2年か3年やってできっこないはずですよ。

やっぱり人間ってみんな良さがあるじゃないですか。どんな形だから悪いとかいうことではないんですよ。ただ、適材適所という意味で、仕事と個性がかみ合っているところに行つたほうが、お互いに幸せになるんじゃないでしょうか。だから学校の先生も変に型に嵌つた人をつくらないほうがいいと思うんです。

何を言いたいかという、士農工商の時代みたいに、「商業高校を出てきたからあなた方は、一生これで行かないといけない」、ということはないですから、こうしなければいけない、あしななければいけないというふうにいじくるのではなくて、生徒さんの個性なり意思を大事にしてあげてほしいですね。

あとはやはり色々なことに対しての関心の芽は摘まないでほしいと思います。生徒さんの可能性は無限大にあるわけですけど、学校は3年しかありません。高校を卒業してその先、生きていくのは本人ですから。そういう延長線上につながるような価値観をきちんと見つけてあげればいいのかではないでしょうか。

ただ、個性を伸ばしていくと、集団を維持することができなくなってくるから、私はその部分は学校の先生の力量だと思うんです。40人の40とおりの個性をうまく育て上げる。こんなすごいことないじゃないですか。そこのところをやる時に個性を残しながら、何かの価値観で40人みんなが団結心を持って一つの教室を維持できたら、学校の先生って

天才ですよ。そして、そういう人たちが伝説の先生になったりするんでしょうけれどね。

・御社はインターンシップは受け入れていらっしゃるんですか。

そんなに多くないですけどやっています。ただ、ものを店頭で売るとするのは難しいことです。皆さんも店に来たときに、どう買っていいかわからないというのがあるじゃないですか。値段も交渉しないとわかりませんし、値札に書いてある値段で売っていませんからね。だから値段の交渉になるわけですよ。

ですから、「売る」のは難しいので、商品の補充とか補助的な仕事をやらせてもらっています。

全国の各店舗で、学校からのお願いでインターンシップを受け入れていることがありますけど、それほど長い期間ではないので、どこまでやればいいのかということがありますね。1か月ぐらいいれば生徒さんたちも仕事のことが少しはわかるんでしょうけど、1週間とかではわからないですよ。

社会勉強の一つという面で経験するのがいいのではないのでしょうか。

・冒頭の「商業高校を出てきたらこれができる」ということにも関わってくるのですが、色々な経験という点では、商業高校では簿記や情報処理以外にも、「商品と流通」「マーケティング」などの科目があります。こういった科目を学ぶことについてはいかがでしょうか。

マーケティングなんていうのは禅問答みたいなものですからね。みんなが正しくわかれば、商売で失敗する人はいないわけですよ。優秀な大学でマーケティングを勉強してきた人がいるような大きな会社でも、つぶれてしまうこともありますから。優秀な人がしっかり勉強してきているはずなのに、なんでつぶれてしまうんだということですよ。

その点では、高校生がこういうことを中途半端にやっても、それは基礎でしかないんですよ。基礎はあくまでも基礎でしかないから、これで飯を食うことはできないんです。ただ、興味がある人はこれを入り口として、さらに大学に進んだり、社会に出るときにその分野に入ったりして、さらに進めていくということですから、入り口やきっかけとして教える分についてはいいと思います。

知っている人の話を聞けば、こんなにおもしろい

科目はないですよ。話を聞けばこういう道に生徒さん達も進みたがると思います。ただ、学校の先生はマーケティングの専門家ではないから、面白さを伝えるのは簡単ではないと思います。

・御社では、入社すると全員が販売職からスタートし、その中でいろいろな面を見ていくと思うのですが、新入社員教育で何か重視していることや、OJTでこういうことに時間をかけているということがあれば、教えていただけますでしょうか。

基本的な部分の教育は全部していますけれど、その部分というのは差が出てきますよね。こういう商売ですから、個人差というのがものすごくはっきりしてくるんです。やはりお客様というのは正直ですから。

差が出てきた部分については、一連のものを全部教える仕組みというものは持っていますから、教えていきます。ただ、教えても、決して同じではない。そうとらえて、底上げを重点的にすれば、全体的にレベルアップするという考え方なんです。

ですから育成ということ言えば、社員が10人いたときに10人とも同じやり方をするのではなく、それぞれに対応の仕方はあるだろうと考えています。

・差が出るところというのは、もともとの基礎学力などの影響もあるでしょうか。

これが能力なのか、それとも努力なのか、そこまでは研究したことはありませんからわかりません。けれども、要は差がある。だから我々としては、常にその一番下のところをいかに底上げするかということによって、全体をレベルアップしましょうという考え方です。

ただ、レベルが上がってもまた並べれば、やっぱり一からピリまでなりますからね。いつも順番はつくんですよ。その繰り返しです。

・本日は貴重なお話を頂きありがとうございました。