

社員数は？

76人 大阪50人、東京26人。

社員の平均年齢は？

39歳。

男女の比率は？

50：50。

社員の平均在籍年数は？

平均9年 長い人32年 短い人3ヵ月。

ビジネスクリエイターとは。何を仕事にしている人か？

当社の企画営業職を表わす職称で、外注できない仕事という意味で、得意先や仕事をつくるという使命のもと、お得意先との顧客接点を務め、仕事の入口から出口までを一貫してマネージすることを仕事にしています。

MC&Pで成功している人と

うまくいかなかった人の違いはどこか？

好きなことを仕事にしているかどうか。性に合っている、というべきかもしれません。



好きな人にとっては、仕事にオンとオフの境目がありません。いわば仕事にも遊びがあり、遊びにも仕事に通じる何かがあるんです。だから続けられ、その分上達します。上達するとますます面白くなるというわけです。

これまでの人材採用は成功したと思うか？

成功だったと思います。

なにしろ40年以上も会社が続いたのは、MC&Pの社員になった人たちの働きによるものだから。

キャリアの8割は偶然に因るものと言われますが、そのとおりだと思います。面接の時点でこれからその人に起こるであろう偶然を予測することなどほとんど不可能です。せいぜい、よい偶然がおきそうな人かどうか。存在感のようなもので判断するしかないので。印象がよければきつと他の人よりチャンス

が多いだろうというように…。まあ「外見は一番外側の中身」と言いま

すからね。難しく考えずに間口を広げて採用し、社内の選抜に委ねるほうが現実的で、合理的です。

採用を判断するにあたって

どんなことに気をつけているか？

入社してから仕事に慣れるまでの期間、勤められるかどうか、ですね。ほとんどの人は、仕事を慣れて覚えます。ですから慣れるまでに辞められては、元も子もないからです。

どのような人が

組織のリーダーに

向いていると思いますか？

運の良い、強い人ですね、なんといっても。

成功した経営者は皆さん誰もが一番にあげています。実力や努力など自分に関するのなら変えられるが、運だけは如何ともし難い。しかし運は成功に大きく影響している。だから運が良いということは、リーダーが持つべき要素として、大きなウェイトを持つとも。その運は、誰かにチャンスをもらわないと生まれません。周りになんとかしてやろうと思ってくれる人がいないとチャンスは巡ってこない。チャンスをもらった後は自分で勝負するしかない。そこは能力、実力の世界なのでそれだけのものを身につけているかどうかです。もう一つは、リーダーとして、なにをめざすのか。周りの人が理解できるよう明確に表現する能力があるかどうか。社員同士が協力してものごとを進めなければならぬ組織には不可欠だからです。

パーパス塾とは何か？

当社が現在直面している重要な問題や経営課題について認識を共有し、パーパス（存在意義）に照らして解決策を議論する勉強会。

当社が創業以来、黒字経営を続けてこられたのは、時々々の経営課題を都度当社のパーパスに立ち返って見直してきた結果である。

その証は「経営基本システム」や「社史沿革」「取引開始の経緯」などに残されている。

パーパス塾は、ファシリテータに外部専門家を招聘し、43期が初の開講。

社員教育をどのように考えているか？

社員教育の基本は、社員を自社が構築し運営している共同体を担えるように育てることです。

当然社員教育の受益者は、教育を受ける社員ではなく教育を行う側の共同体になります。従って社員にニーズがあるから教えるという性格のものではなく、ニーズがあろうとなかろうと教えなければいけないことは教えなければなりません。

新入社員への祝辞（メッセージ）はどんな内容ですか？

履歴書の職歴欄の最初に、当社への入社が書かれることに責任を感じる。生涯続くことなので。

当社は運よく創業以来黒字を続けてきた。運というのは、とても大事なものの。偶然だけではない何か目に見えない力が働いて、物事に大きな影響を与えるからである。勝負ごとに限らず、仕事でも最後にはこの運を味方につけることが必要。

役者なら役をもらわなければ舞台に立てない。コンペでもエントリーされなければ提案もできない。つまり、誰かにチャンスをもらわなければならぬのです。故にチャンスがもらえる努力をして、自らの運を拓いてもらいたい。