



パッション トーク セッション

VOL.9

ネクシィーズ 近藤太香巳社長 × DYM 水谷佑毅社長

IT×医療を主軸とした多角化戦略が強み 優秀な新卒人材を携え前期比165%の増収見込む

19歳の時、わずか50万円を手に起業した青年は、自らの直感と情熱を武器に37歳で東証一部上場を果たした。一介の若者から成功者へ駆け上がったネクシィーズの近藤太香巳社長のその起業人生には、もちろん成功だけではない、失敗や挫折も数多く含まれている。だがその凝縮された人生には、若者起業家たちへの多くのヒントも隠されているはず。そんな近藤社長が、次世代を担う若手経営者をゲストに招いて経営について語るのが同連載。9回目となった今回は、IT・医療・人材紹介といった幅広い事業領域で活躍するDYMの水谷佑毅社長だ。

近藤 水谷社長と初めて会ったのは、今から2、3年前だったと思います。最近業績も急拡大し、ウェブ事業や新卒紹介事業など、さまざまな事業を手掛けていると聞きました。今は何がメインになるのですか。

水谷 売り上げだけで申し上げると、ウェブのコンサルティングが7割ほどを占めますが、営業利益ではウェブと人材事業と研修事業といった3つがほぼ同じで月に1000万円ほどの利益が出ています。売り上げは前期の22億2000万円から今期は33億9000万円を見込んでおり、非常にいい流れで事業を推移できていると思います。

近藤 もともとはどういう経緯で起業したのですか。

水谷 起業したのは今から14年前の大学1年生の頃です。携帯電話の待ち受け画面をダウンロードできるサイトを運営していたのですが、当時はサイトのPV（ページビュー）が月に100万件あれば、サイトの広告掲載料として100万円ももらえるというように、非常に利益率の高いビジネスだったのです。ただその一方で、当時の私は開業医になることを目指して医学部に在籍していた身でもありました。そしていろいろと医療業界を見ているうちにIT化が遅れていることに気が付き、その促進を図りたいと思うようになったのです。

近藤 それは素晴らしいことですね。今後は高齢化が進むことから、ますます医療の重要性は高まりますね。では今はそのような事業も展開しているのですか。

水谷 今はインターネット上で医師に相

談できるサイトの運営を行っています。本格的なIT化という意味では、今年の4月から開始する「遠隔医療」事業が柱になりそうです。現在は地方で医師が不足しており、その結果、満足な治療が受けられず地方の方の寿命が東京よりも縮まっているという現状があります。しかし実際には顕微鏡を覗いて診断するなど、別に現地の医師を必要とせずに東京などの遠隔地からの治療でも対応できるので、今までの当社は、事業内容も医療以外のものも多く、企業としても資本をためてきているフェーズでした。ただ今後は、これまでためてきた資本をほとんど医療事業に投資し、これら遠隔医療などを通じて国に貢献していきたいと思っています。

近藤 なるほど。起業家としてやりたいことがたくさんあるみたいですね。新卒紹介事業の方はどのようなきっかけで参入したのですか。

水谷 そもそも私は人材採用を行っている中で、いい人間を採用するためには新卒を採用するしかないという思いがあったからです。当社は今、新卒採用を開始して5期目になるのですが、それまで行っていた中途採用ではなかなか活躍できる人材がいなくて、採用面接をしていても暗い気持ちになるんです（笑）。中には「負けてきた感」を持ったまま面接に来られる方もいるので。そんな時ある新卒採用の合同イベントに参加したのですが、そこにいるみんながすごいキラキラして楽しそうに見える、「こういう人たちと一緒に仕事したい」と思ったのです。ただ新卒を採用するためには、従来の就職サイトを使ったところでは非

チャーにはなかなかいい人材が来ない。そこで大手企業志向なんだけど、ベンチャーにちょっと興味がある人をベンチャー思考に変え、どんどんベンチャー企業に紹介できるように仕組みができればと考えてようになったのです。

近藤 大企業志向の学生をどうやってベンチャー思考に変えるのですか。

水谷 一言で言うとやはり面白みだと思います。たとえばですが、私はマクドナルドという会社はエクセレントカンパニードと思っています。なぜかというところ、世界中に「食」を提供し、誰もがその存在を知っているからです。だからといって、私は実際にそこでポテトを揚げている人や、ハンバーガーを作っている人の仕事面白いかとは正直思いません。しかしベンチャー企業というのは、このマクドナルドの仕組みを最初から作ることができません。それであれば「いろいろな自分で考えてたくさんポテトを提供できる仕組みを作った方が面白いですよ」ということをずっと刷り込んでいくのです。当社はインターネット上で学生を集めるのですが、そこから実際にベンチャー企業の人たちと会っていただく機会がとにかく重要だと思っています。なぜならもともと大企業志向の人というのは、やはりどこかでベンチャー企業を下に見ている節が多いのです。ただ彼らベンチャーはすごく真面目に仕事をしますし、情熱もある。ですから学生たちにそういう姿を見せることが大切なのです。

近藤 ベンチャーで活躍する人材の共通点というのは、どこにあると思いますか。

水谷 今までの経歴を通じて、何か1つのことに集中してきた人間というのは非

常に良いと思っています。勉強でもスポーツでも、それこそ不良でもいいんですけど、何か1つのことを極めている人が活躍する傾向にあると思います。

近藤 それは本当にその通りだと思います。やはり何かに打ち込んできた人間というのは、体育会系であろうとなかろうと踏ん張りがありますからね。ハングリと精神もありますし。会社を大きくしていく1つの原動力は、スタートアップの企業であれば新卒になります。ですからネクシィーズも以前は「100%新卒」のような世界でやってきましたが、これもある程度の人数になってきたり、それなりにステージになってくると状況が変わってきます。その結果、一番ちょうどよいバランスが現在の新卒7割、中途3割のバランスです。新卒はネクシィーズイズムがストレートに入りますし、自社の色に染められますからね。ただその一方で、1カ所どころにずっと在籍していると、内部で甘さも出てきます。ですからちょっと違うカラーを入れるという意味で中途の人材を採用すると、企業自体が大人になり、視野も広がるのです。

水谷 中途の人材はやはり条件や待遇等で入ってくることも多いので、本当の意味で戦力になるかと言えは、そうでない部分もあります。その点新卒は、その会社のビジョンであったり経営者に惹かれて入社してきているので、中長期で見ると活躍してくれます。

近藤 その通りです。新卒の方が「会社大好き」「社長大好き」みたいな世界があるのですが、結局その比率が7対3であるなら、残りの3割である中途も結局はその色に染まっちゃうのです。「この

会社にいることが本当に幸せだ」と思うようになり、それを見て、新卒も「私たちは幸せだったんだ」と実感するのです。ただその一方で、「絶対に負けられない」という気持ちは、実は中途の方が強い。そういう意味では7対3ぐらいの方が、会社としても大人になります。結局、何か新しい事業を作ろうと思った時は、新卒だけでは作れませんからね。やはり社会人経験のある人間で作っていく、それを新卒の人材が育てていくというパターンじゃないでしょうか。

トップ営業マンが6回にわたって面接「興味ない」人材をあえてスカウト

水谷 近藤社長は新卒を採用する際に、一番どの部分を見ますか。

近藤 非常に単純かもしれないけど、「この子は本当にネクシィーズに入りたいんだな」と思わせる人材を選んでいきます。やはり「どうしても入りたい」という人間の方が強い。ですから、たとえば「ネクシィーズに入りたいです！一生懸命頑張ります！」という人間が、選考アンケートには「週に2日休みが欲しい」というのはおかしいですよ（笑）。別に休みがあるのがなからうが、仕事に対して覚悟を持って自己表現をしていく人材を探りたいと思っています。

水谷 私は逆で、「DYMに入りたい！」という人間はあまり採りません。むしろ、なかなか見向きもしてくれない人を口説き落とすというのが当社です。DYMというちょっとげな会社に興味を持つ人間なんて、そんな大したことはないだろう」と思っています。そ



Yuki Mizutani

Profile 水谷佑毅 (みずたに・ゆうき)

1980年東京都生まれ。2003年、杏林大学医学部在学中に有限会社DYMを設立し代表取締役役に就任。2007年に大学卒業後、医師免許を取得。医療分野のIT化を進め社会貢献をするため、有限会社DYMを株式会社に改組、同社はこの5年で売上を30倍に伸ばしている。

Company Data DYM

設立年：2003年8月
所在地：東京都品川区
事業内容：SEOコンサルティング事業、新卒紹介事業、医療メディア事業など

1000名の事業を生み出すために求められる『株式公開』
近藤 人材もそうですが、御社は業績面でもかなり急拡大をしていますね。将来的に上場なども考えているのですか。
水谷 今回のところは正直考えておりません。上場すると事業で選択と集中が迫られるような気がして、新規事業がしづらくなるイメージがあるからです。私たちはテーマとして「つぶれない会社」を目指しています。事業業績というものは、一時的に上がったとしても結局は最終的に落ち目になり、終わりが来ます。そのため1000年後にも続いている会社を目指すためには、500億円の事業を10個作るのではなく、5億円の事業を100個作って、それぞれの事業の終わりのラインを同時期にさせないようにしたいと思っています。ただ、多くの事業ドメインを作った「DYMは新規事業を作る

の姿は、未来の自分の姿でもありますからね。
水谷 当社は今、180名ほどの社員がいますが、私自身、仕事をする仲間には常に尊敬できる人たちをしたいと思います。ですから新卒の学生でも「こいつ、年下だけいいな」と感じる人と働けると思えると、採用も非常に楽しいのです。近藤 ただ社員が100名を超えてくると、変わらなければならない部分も出てきます。特に御社の場合は、今まさに拡大のシーンを迎えているところですからね。私も社員が100名になるまでにはいくつかの壁がありました。10名が20名になるのはそんなに難しくありません。20名が50名になるのは結構難しい。そして50名が70名になるのは難しくないので、100名になるのはまたちょっと壁があるのです。これは何が理由かというと、人材が増えることによって組織の命令系統がどうしても崩れてくる

より多くの事業を生み出すために求められる『株式公開』
近藤 人材もそうですが、御社は業績面でもかなり急拡大をしていますね。将来的に上場なども考えているのですか。
水谷 今回のところは正直考えておりません。上場すると事業で選択と集中が迫られるような気がして、新規事業がしづらくなるイメージがあるからです。私たちはテーマとして「つぶれない会社」を目指しています。事業業績というものは、一時的に上がったとしても結局は最終的に落ち目になり、終わりが来ます。そのため1000年後にも続いている会社を目指すためには、500億円の事業を10個作るのではなく、5億円の事業を100個作って、それぞれの事業の終わりのラインを同時期にさせないようにしたいと思っています。ただ、多くの事業ドメインを作った「DYMは新規事業を作る

会社なんだ」というイメージが付いた上で上場できるのであれば、したいとは思っています。
近藤 ベンチマークしている企業はありますか。
水谷 当社と同じくB to Bの営業を確立している強い会社という点で、リクルートと野村證券はライバルだと思っています。これらの企業を倒せる会社に、私一代でしたいと思っています。
近藤 それならなおさら、上場しないといけませんよ(笑)。
水谷 今は会社の規模が小さいので、そんな時に上場してしまうと自分のしたいことも制限されてしまうような気がするのですが。
近藤 私の経験から言うと、会社の規模感を大きくしてから上場しては高い株価は付きません。結局上場というのは、10億円の利益を上げている会社が9億円に下がったらできません。ということは、

いうことです。100%のオレンジジュースが70%、50%と薄まってきてしまうかのように、社長が発する命令も本来のものとはちよつと違うものになってきてしまうのです。ですから100%は無理だとしても、やはり70%ぐらいの果汁度は保っておかなければ組織が崩れてしまうのです。
水谷 おっしゃるとおりだと思います。ちなみに100名以上からの増員はどうでしたか。
近藤 100名を超えてから500名になるまでは、そんなに難しかった記憶はありません。部分部分はありますが、人が多くなると会社が成長するという意味では500名まではドライブがかかっているように思います。ただ一番気を付けなければいけないのは、当たり前ですが課長や係長と言った上司たちがしっかりと育っているかです。組織が拡大していく上で幹部の存在は欠かせませんが、その

ないでしようか。
近藤 目立ってマイナスなことって何がありますか？ それよりはむしろプラスになることばかりですよ。上場マークが付くだけで、「君、何の会社やっているの？」と言われることはまずありません。先方も聞いたら失礼になると分かっているのに対して全然変わりますし、会いたい経営者は大体会えるようになります。これは私の持論ですが、物事を決める時というのは、それを行うことで7割いいことがあると思ったり、たとえ3割そうでないことがあってもやるべきです。上場を考えるとこれと同じです。上場すれば会社のイメージが良くなり、価値が上がります。社員モチベーションも上がる。会社というのは大きくなった方がいるんならいろいろなステータスやチャンスを与えることができますし、全体でもスケールの大きなことができます。そう考えたら一流を目指していく方がいいに決まっています。
水谷 勉強になります。上場もそうですが、少しでも嫌なことがあると避けてきていたので(笑)。でも、すごく上場したくなってきました(笑)。
近藤 上場企業の社長の中には、確かに謙遜する人もいます。「いやー上場は大変だよ」というように。「じゃあ何で上場しているの？」っていう話じゃないですか？ 要はやはりいいことの方が多いからなのです。能力があるなら行くべきです。水谷 今日の対談を通じて、今までの私の既成概念が完全にパラダイムシフトしました(笑)。今後も近藤社長のアドバイスをもとに、さまざまな事業を積極的に行って行きたいと思っています。本日はありがとうございました。

してむしろ興味を持たないぐらいの方が大物なんじゃないかとすら思います。その上で、当社ではあらゆる手段を使って、こうした学生たちも口説き落としていきます。具体的には、当社は採用までの面接が平均して6回あるのですが、その各回で営業が強い営業スタッフを面接官に充てていき、一生懸命口説いてく感じですね。そのため、途中で「この会社怖い」と言って辞退される方もいますけど(笑)。



Takami Kondo

Profile 近藤太香巳 (こんどう・たかみ)

19歳の時、50万円を元手に会社を創業し、34歳でナスダック・ジャパン(現JASDAQ)へ株式上場。その37歳で、2004年当時最年少創業社長として東証一部に上場を果たす。プロモーション&マーケティングを駆使したビジネスモデルでグループ10社にまで成長させ「旅色」「GOODA」「SUPER CEO」など発刊する8誌の電子雑誌は日本一の規模を誇る。また、伝統文化教育事業ハクビ総合学院、インターネットサービスプロバイダー「Nexyz.BB」を手掛け、DNA健康・美容コンサルティング(DiNA)、一般社団法人パッションリーダーズなど、常に新たな分野へ挑戦し続けている。また、早稲田大学や東京大学、一橋大学などでの講演活動も積極的にを行い、若者の心を持ち前の情熱でリードしている。JAPAN VENTURE AWARD 2006 最高位 経済産業大臣賞受賞。

近藤太香巳氏が主宰
「パッションリーダーズ」とは…



強きリーダーが求められている現代において、自らリスクを取り、企業を立ち上げ、一步を踏み出す起業家たちの応援組織として2011年4月に創設。毎月1回の定例会をはじめ、アカデミー(人材教育)やビジネスマッチング、さまざまな部会も開催。活動を通じて次世代を担うリーダーたちとの交流やモチベーションアップが図れることから、わずか3年で会員数は1500名に拡大。今、最も「アツい」経済団体である。

<http://www.passion-leaders.com/>