



パッション トーク セッション VOL.18

ネクシィーズ 近藤太香巳社長 **X** ヤマキ 八巻賢太社長

創業5期連続で黒字化達成 組織拡大に向けた理念共有と採用強化が次なるテーマ

19歳で起業。2004年、自らの直感と情熱を武器に当時最年少となる37歳で東証一部上場を果たしたネクシィーズの近藤太香巳社長。一介の若者から成功者へと駆け上がったその起業人生には、数えきれない成功・失敗・挫折が含まれている。そんな近藤社長が、次世代を担う経営者を招いて経営について語るのが同連載だ。第18回目となる今回のゲストは、電気工事を主軸に、通信や空調、照明設備などの工事を幅広く手がけるヤマキ（東京都足立区）の八巻賢太社長だ。

近藤 八巻社長は29歳とお聞きしました。これまでの対談の中では最年少ですね。

八巻 独立したときは23歳でした。専門学校を卒業して電気工事会社勤めていたのですが、すぐに独立し個人事業主として4年間事業を行いました。法人を立ち上げたのは昨年で、会社としては2期目になります。

近藤 今も電気事業を続けているわけですね。

八巻 その通りです。もともと私の家は、曾祖父、祖父と電気事業を営む家系でした。事業を継いだというわけではないのですが、その血筋を継いだようなものです。

近藤 LEDも扱っているんですか。

八巻 はい。LEDや太陽光などの環境設備をはじめ、電気工事をメインに通信設備や空調設備、照明設備を扱っています。

近藤 それなら私が工事案件を紹介しますよ。すでに当社では、1万4000店舗を超えるLED照明の導入実績がありますから。

八巻 本当ですか。是非お願いします。

近藤 開始数分にしてビジネスマッチングが生まれましたね（笑）。

八巻 ありがとうございます！

近藤 じゃあ、今日はこれでおしまいたいこと（笑）。

八巻 いやいや、まだ何もお話できていないですから（笑）。

やる気を下げずに怒る 「褒め怒り」の極意

近藤 社員の定着率についてですが、社員に希望を与えることも一つの手でしょう。

八巻 役職などを与えるということでしょうか。

近藤 それだけではありません。たとえば部下にミッションを与える際も、ただ指示を与えるだけではなく、「君だからこそこのミッションを任せろのだ」といった具合に、こちらの期待感までしっかりと伝えるのです。すると、部下はそのミッションに使命感を持って取り組みます。日々の仕事をこなすだけでは使命感は生まれませんから、そうしたときこそ使命感を持たせるチャンスなのです。

八巻 使命感が生まれると意識も高くなるわけですね。部下への接し方で言えば、一つ悩みがあります。部下の怒り方です。電気工事業は職人気質の強い世界で、上司や先輩に毎日怒鳴られながら仕事を覚えていきます。ただ、怒鳴りつけるだけでは社員のモチベーションも下がると思いますが、私にはなるべく部下を怒らないうようにしているのです。それでも部下が何度も同じミスを繰り返すと、うんざりしてしまふ時があるのです。

近藤 怒ることは悪いことではありませんよ。私もよく部下を怒りますからね。

近藤 さて、創業2期目ということですが、社員は何名ですか。

八巻 5名です。社員も増やしていきたいと思っているのですが、この業界は人材不足もあってなかなか人が採用できません。今は案件があるのに人手不足で、せっかくの仕事を断っています。

近藤 実にもったいないですね。採用の仕方では、社長の魅力を感じてくれるしかありません。社員は社長を見ますから、社長自身の魅力を感じさせれば、自ずと人は集まってくるよ。

八巻 なるほど。パッションリーダーズに入会して、たくさんの方と出会って、たくさんの方が活躍していることができてよかったが、確かに皆さん生き生きと魅力を感じました。

近藤 これはソフトバンクの孫社長に教えていただいたことですが、会社というのは社長の器以上の大きさにはなりません。規模だけではなく、会社に根づく文化や雰囲気といったさまざまな要素を含めて、社長以上の大きさはならないのです。だから、会社を大きくしたいのであれば自らの器を大きくするほか手はないのです。

八巻 自分の器を大きくするにはどうしたらいいのでしょうか。

近藤 たくさんの経営者と出合い、自分の視野を広げることです。自分の業界の中の常識が、他の業界にとつては非常識であることも少なくありません。そうやって視野を広げていく

ことで、徐々に器も大きくなっていきます。また、目標意識の高い人と出会えば、非常にいい刺激となります。自分の世界の中だけでは出会える人に限りがあります。さまざまな業界の経営者と会って、たくさんの方の刺激を受けることが必要となるでしょう。

八巻 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

近藤 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

八巻 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

近藤 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

八巻 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

近藤 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

八巻 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

近藤 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

八巻 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

近藤 わかりました。せっかくの繋がりのなかで、無駄にしないよう頑張ります。

(次頁に続く)



Kenta Yamaki

Profile **八巻賢太** (やまき けんた)

1986年生まれ、東京都足立区出身。高校卒業後、電気専門学校に通い、国家資格を取得。卒業後に電気専門の現場監督会社に就職。その後2009年に個人事業主として独立し、2014年4月に法人化。従業員は全員20代であり、若さを武器に現在事業を拡大中。従業員の採用を積極化させている。

Company Data **ヤマキ**

創業年：2009年4月 所在地：東京都足立区
売上高：4,000万円 (2015年3月期)
事業内容：電気工事、通信設備や空調設備、照明設備や環境設備等の工事事業

近藤 怒るときには愛情を持って怒らなければなりません。時には一緒に食事して楽しい時間を過ごし、怒る時にはしっかりと怒ります。そうして喜怒哀楽を共にすると、部下に愛情が伝わります。八巻社長はもつとストリートに愛情を表現したほうがいいと思いますよ。

八巻 そうですね。部下のモチベーションを気にするあまり、怯んでしまっていたかもしれません。

近藤 怒るときのおきの秘策を教えてください。当社も創業当初は、なかなかいい人材が入ってきませんでした。不良みたいで人材ばかりで、彼らは学生時代から怒られ慣れているため、怒っても聞かないのです。そこで私が考えたのが、「褒め怒り」です。「君だからできると思ったのに、なんでそんなつまらないミスをするんだ」「君はこんなに素晴らしい能力を持っているのに、どうして失敗したんだ」というように褒めながら怒るのです。こう言われると、部下も怒られたほうも愛情を感じるのです。当時はそうしてモチベーションを上げていましたね。

八巻 すごくテクニックですね。ありがとうございます。

近藤 また、部下を怒ると同時に、経営者は反省のベクトルをすべて自分に向けておく必要があります。経営者というのは、会社に何らかの課題を

八巻 しかし、それでは部下のモチベーションが下がってしまいますか。

近藤 遠慮して怒ることに怯めば、部下はその怯んだ顔を見逃しません。怒るときはしっかりと怒らなければなりません。よく「失敗は成功のもと」と言いますが、経営者にとって失敗は倒産のもととなります。もちろんリカバーできる失敗もありますが、基本的に失敗は絶対にしてはいけないのです。それがどんなに小さなミスだったとしても、その部下は必ず大きなミスをして犯します。だからこそ、小さなミスほど怒らなければならないのです。

八巻 なるほど。

近藤 もちろん、怒るときには愛情を持って怒らなければなりません。時には一緒に食事して楽しい時間を過ごし、怒る時にはしっかりと怒ります。そうして喜怒哀楽を共にすると、部下に愛情が伝わります。八巻社長はもつとストリートに愛情を表現したほうがいいと思いますよ。

八巻 そうですね。部下のモチベーションを気にするあまり、怯んでしまっていたかもしれません。

近藤 怒るときのおきの秘策を教えてください。当社も創業当初は、なかなかいい人材が入ってきませんでした。不良みたいで人材ばかりで、彼らは学生時代から怒られ慣れているため、怒っても聞かないのです。そこで私が考えたのが、「褒め怒り」です。「君だからできると思ったのに、なんでそんなつまらないミスをするんだ」「君はこんなに素晴らしい能力を持っているのに、どうして失敗したんだ」というように褒めながら怒るのです。こう言われると、部下も怒られたほうも愛情を感じるのです。当時はそうしてモチベーションを上げていましたね。

八巻 すごくテクニックですね。ありがとうございます。

近藤 また、部下を怒ると同時に、経営者は反省のベクトルをすべて自分に向けておく必要があります。経営者というのは、会社に何らかの課題を



Takami Kondo

Profile **近藤太香巳** (こんどう たかみ)

1967年11月1日生まれ。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（現ジャスダック）へ株式上場。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、LED照明レンタル事業、電子雑誌出版事業、経営者交流会「パッションリーダーズ」のいずれも日本一の規模を誇る。常に新たな分野へ挑戦し続け、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に加え、様々な部会を開催。さらに、東北・名古屋・大阪・四国・九州といった支部（Branch）も展開。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5年で会員数はまもなく3000名へと拡大中。今、最も「アツい」、日本一の経営者団体である。

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