

「売れるバブル」と「余るバブル」の境界線

「小さな街のお菓子屋さんからスタートしてここまでやってきたので、様々な専門家が不足しています。うちも変わらないといけません」

7月上旬の土曜日、フランス人のリシャル・ルデュ（42歳）は、「バブル入社組」と思しき20人ほどの男女を前に熱弁を振るっていた。

ルデュは、洋菓子店「ピエール・エルメ・パリ」を運営するペアッシュ・パリ・ジャポン（東京都港区）の社長だ。1998年に仲間2人と「ホテルニューオータニ」に1号店を開いてから十数年。高級菓子ブランドにふさわしい企業にステップアップするための助っ人を探すべく、中高年のセカンドキャリアを支援する「知命塾」へ講演に赴いたのだった。

ペアッシュ・パリ・ジャポンの社員は現在、およそ160人。ルデュをはじめ菓子好きが集まる、平均年齢27～28歳の若い会社だ。それゆえ、工場の拡張や洋菓子の物流、資金繰りのノウハウを持つ人材はまだ乏しい。国内14店舗という今の規模を超えて成長したいと考えるルデュにとって、大企業で経験を積んだ「バブル入社組」は格好の助っ人候補だ。

「昔の話、どうでもいい」

しかし、期待して臨んだ採用面接で、バブル入社組に困惑させられることも少なくな

い。ルデュは言う。「(過去形の)『だった』ばかり口にする人とは一緒に働きません。はっきり言って、昔の話はどうでもいいんです」。

休暇や待遇、給与の条件など、いつまでも昔の会社の話を聞くようであれば、そっとお引き取り願うという。

過去の栄光——。名の知れた大企業で四半世紀にわたって働いてきた、バブル入社組の「転身」を阻む魔物がここに潜んでいる。

中堅・中小企業やベンチャーがバブル入社組に期待するのは、「元

三菱〇〇」や「元三井〇〇」のカンパンではなく、「経験を生かしてもらって、これから一緒に何ができるか」（ルデュ）。それを勘違いして、「前の会社はこうだった」と語りすぎれば、せっかくのチャンスをつかみ損ねてしまう。

PART3では社畜だった自分と決別し、地方企業への転職やベンチャー支援、独立を通じて、新たな働きがいを得たバブル入社組ら4人を紹介した。ネット求人大手

売れるバブル入社組

オーナー経営者の意思決定やスピード感についていくことができる

業種が違っても、自分の経験との共通項を見つけて仕事を楽しめる

給与の減少や地方勤務をある程度受け入れることができる

電話やSNSで連絡が取れる仕事仲間のネットワークがある

昔の会社の話をしない

専門家らの作成したチ

話を基にエツクリスト

余るバブル入社組

今までと同じ業種での転職にこだわる

やたらと昔の会社の自己慢話をする

社内調整に明け暮れ、実務をしていない

待遇や業務の「スペックダウン」を許容できない

根回しや段階を踏んだ合意形成など、大企業で慣れた業務の進め方にこだわる

証券会社出身で大企業人材の活用を研究している神戸大学大学院教授の尾崎弘之は「(中堅企業で)受け入れられている人の共通点は『柔軟性』があることだ」と説く。

中堅企業では往々にして、オーナー経営者が強大な権力を握っている。大企業に勤めていた時に比べて3～5割は減るとされる年収や勤務地の良しあしだけでなく、意思決定のプロセスやスピード感など、大企業との違いを受け入れなければいけない。

これは業務においても同様だ。例えば、「半導体や白物家電は業界そのものが苦しく、同業種で探しても需要はほとんどない」（エン・ジャパンの菊池）。パナソニックやシャープからアイリスオーヤマへ転職者が殺到したのは、受け入れ先が少ないと表れもある。

スペックダウンの発想が大事に

であれば、以前の業種に縛られず、大企業の中で培った生産管理、品質保全、

機械設計といった応用が利く能力を生かせる仕事を探す方が得策だ。

もちろん、工場運営の能力を見込まれて採用された場合でも、自動車や電機から中堅の食品メーカーに移れば、カイゼンのために投資できる金額が1桁小さくなることもある。いわば「スペックダウンの発想」も必要で、それができるかどうかが新たな職場にうまく溶け込めるかを決める。

神戸大学院教授の尾崎は「お客様をつかまえている人、電話一本でつながる人のネットワークを持っている人も、地方や中堅企業から求められている」と話す。

例えば販売ルートの開拓など、その人の人脈を使うことで、採用する企業が新しい挑戦をしやすくなるからだ。日本の大企業は良くも悪くも役職者と非役職者の能力差がさほど大きいため、役職者でないからといって悲観する必要はないそうだ。

もっとも、「社内調整ばかりに明け暮れて、実際の仕事を部下に任せていた人は（地方企業でも）活躍するのが難しい」と尾崎は指摘する。残念ながら、大企業のバブル入社組にはこういう人も少なくない。「であれば、今の会社にぶら下がっていた方がいい」（尾崎）。

果たして、あなたは売れるバブル入社組か、余るバブル入社組か——。

左上のチェックシートを参考に、ひとつ考えてみてはいかがだろうか。

相談して地元に帰った。時間はあり余るほどあったから、数年前、仕事中に亡くなったサッカー部の先輩の墓参りに行った。ゴールドマン時代から気になっていたが、仕事にかまけて線香を上げられなかった。そこで遺族が労災を巡って会社とトラブルになっていることを知る。知り合い

の弁護士を紹介すると、涙を流して喜んでくれた。矢野は自問した。
「社畜のように働いたゴールドマン時代、米大統領や財務長官の発言に神経をとがらせ、億円単位のカネを動かしながら、「身近で大切なものが見えていた」。競争に明け暮れる日々の中、地元のことも仲間のことも見えなくな

っていた。
2011年、矢野は林業を学ぶため愛媛大学大学院に入学した。地元の種苗会社で培土の研究をしたり、農業法人の人たちと付き合ったり、「身近な何か」を求めていました。そんな矢野を見て、昔の知り合いが言った。
「あいつは終わった」「都落ちだ」

だが怒りは感じなかった。
「そうか、お前たちにはそう見えるか」
2014年10月、東大サッカー部の先輩から電話が入る。「今、岡田さんといふんだけど、来る？」
サッカーに関わってきて代表監督に会いたくない者はいない。二つ返事で飛んでいくと、岡田は熱く語った。

サッカーで社会を変える。サッカーで経済を変える。今治から日本を変える。岡田のスケールに圧倒されつつ、矢野は確信した。
「今までの回り道は、全部このための準備だったんだ」
8月1日、30歳になる東大サッカー部の後輩がディー・エヌ・エーを辞め

て今治夢スポーツに入る。これで経営スタッフ6人のうち3人が東大卒だ。
「こんな会社、いつ潰れるか分からんからな。おまえら、どうなっても知らねえぞ」。岡田はそう脅すが、矢野に迷いはない。「今治から日本を変える。大きな会社で、やった気になっているより、ずっと面白いじゃないですか」。