

がありながら、具体的な業界を絞り切れていませんでした。そこで「気になる企業はすべて受けてみよう」と方針を立て、不動産、ファッション、コスメ、メーカー、商社など幅広く面接を受けるうちに、いくつか内定を得ます。最終的に残ったのが、ソニーと伊藤忠商事でした。なぜソニーを選んだか。それは「グローバル企業としての強いブランド力」がありながら、多くの人がソニーを「自国の企業」と思い込むほど各国マーケットに深く浸透している点に魅力を感じたからです。このマーケティング力を「現場で体感して学びたい」と考え、ソニーに入社しました。配属されたのは「グローバル・マーケティング」の現場。海外市場向け商品の企画やプロモーションの最前線に関わり、いろいろな国のスタッフと交渉しながら仕事を進める中で、「各地のローカル文化やニーズに合わせる重要性」を再確認しました。メーカーとしての強さだけでなく、ブランド価値をどう守り、高めるかが大きなテーマであり、OBS で身につけた「理論と実践を結びつける姿勢」がここでも活きました。ソニーは部門によって社風がかなり異なりますが、私がいた部署は若手でも積極的に海外出張や大規模プロジェクトに参加できる雰囲気がありました。英語ができるというだけでなく、異なる文化背景の人と議論を戦わせる力も求められます。ここで鍛えられた「ローカルとグローバルを瞬時に行き来する感覚」は、その後の起業に非常に役立ちました。

○起業を決断：ファッション業界へ

ソニーで6年働き、仕事へのやりがいや成長を感じながらも、「自分自身のビジネスを立ち上げたい」という気持ちは消えませんでした。なぜファッションかといえば、子どもの頃からファッション画を描くのが好きだったことが原点にあります。高校時代のコンクール受賞によって一度は諦めかけた夢が大きく芽生えていたのです。とはいえ、いきなり退職してファッションブランドを立ち上げるのはリスクが大きい。そこで、OBS時代のやり方を参考に、小さなテストマーケティングを繰り返しました。知人向けにスタイリングアドバイスをしてみたり、ソニー時代の社内ネットワークを使ってコンサル的に「ファッション×IT」の企画を練ったりと、細かい案件をこなすうちに「これは本気で行ける」という確信が得られたのです。

2015年、ソニーを退社し「株式会社イクシー」を起業。最初は私ひとりで、パーソナルスタイリングの提供や小規模のアパレル企画・販売を行っていました。最大の不安は「組織の看板がなくなること」でしたが、一方で「自分の名前とビジョンで勝負できる解放感」も大きかったと記憶しています。

○株式会社イクシーの成長：スタイリングとITの融合

いま私が手がける「ファッションスタイリング事業」は、単に洋服を売るのではなく、「個人に最適なファッションをコンサルする」ビジネスです。顧客は若い女性だけでなく、ビジネスパーソンや子育て中の方、高齢者の方など多岐にわたります。顧客の体型や好み、TPOをヒアリングし、プロの目線でコーディネートを提案します。特に「忙しくて買い物に行く時間がない」「自分に似合うものがわからない」というニーズは大きいと感じます。アプリやSNSで顧客データを管理し、オンラインでヒアリングを実施した上で、オフラインの店舗やイベントで実際のアイテムを試着・購入できる仕組みを進めています。ソニー時代に学んだITとグローバル感覚がここで生きています。またジュエリーブランドのカルティエが、世界各国の起業家を結びつけるコミュニティを作っており、私もそこに参加しています。海外の若手起業家との情報交換やコラボレーションが可能で、非常に大きな刺激を得ています。かつて留学やソニー勤務で培った英語力がここでも役立っています。

○家庭と仕事、両輪で成長する

起業と同時期に私生活でも結婚・出産を経験し、育児をしながらビジネスを回す日々が続きました。小さな子どもを抱えながらイベントに参加するのは大変ですが、逆に「育児をする女性の気持ちがよくわかる」強みが生まれました。たとえば育児中はゆっくり服を選ぶ時間がない方が多いですし、体型の変化で今までの服が着づらくなることもある。その悩みに応えるスタイリングを提案すると、「ここまで私の都合に合わせてコーディネートしてくれるなんて！」と感激されることがあり、「この経験はサービスの価値になるんだ」と改めて思います。

○若い世代へのメッセージ：OPEN MIND でチャレンジを

●やりたいことが見えなくても、「まず一步」

私も高校時代にファッションへの興味を持ったものの、一度は教員になるかと悩んだ時期がありました。でもニュージーランドやアメリカ留学、OBS への進学、ソニーでのグローバルマーケティング経験など「とにかく新しい扉を開く」姿勢が最終的に起業を後押ししたのです。最初から起業プランが完璧に見えていたわけではなく、やりたいことを追求するうちに輪郭がはっきりしてきました。

●海外へ、外の世界へ飛び出してみる

必ずしも国外でなくても、「自分の知らない文化」に飛び込んでみるだけで視野が広がります。英語力を恐れる必要はありません。私も最初は落ちこぼれ状態でしたが、死にものぐるいで乗り越えれば道は開けます。

●ネットワークを育てる

OBS での人脈、ソニー時代の先輩・同僚、カルティエ・レッドクラブといったコミュニティが私のビジネスの大きな資産になっています。人の力や知恵を借りることをためらわず、むしろ「どんなふうに相手にメリットを返せるか」を意識して関係性を築くのが大切です。

●自分なりの「Break the comfortable zone」を

スカイダイビングのような極端な例だけではありません。人前でプレゼンする、英語で交流会に参加するなど、小さな冒険を積み重ねることで自己肯定感が高まり、未知の挑戦に踏み出す意欲が育ちます。

○おわりに：やりたいことと世界をつなぐキャリアデザイン

私はファッションが好きで、子どものころから洋服のデザイン画を描くのが趣味でした。しかし、その思いをどう生かせるのか、大学入学時点ではまったくわかりませんでした。結果として「グローバルマインドを鍛えたい」「マーケティングを学びたい」「起業してみたい」という複数の要素が交わり、最終的に自分だけのビジネスを立ち上げる道へ進んだのです。大学生の皆さんには、ぜひ「OPEN MIND で世界と出会う」姿勢を忘れないでほしいと思います。必ずしも全員が起業を目指すわけではないでしょう。大企業やベンチャー企業への就職、公務員や研究職など、進む道は人それぞれです。それでも「何が好きで、何を大切にしたいのか」を探りながら、日常の中で小さな冒険を重ねることがキャリアデザインの基盤になるのではないのでしょうか。

起業に興味がある方は、大学や自治体の支援制度やプラットフォームを積極的に活用してください。OBS のようなビジネススクール、インキュベーション施設、クラウドファンディングなどの手段も選択肢は多様です。大切なのは「やりたい気持ちを持続させ、それを行動に移すこと」。私自身、OBS で学んだスキルやソニーで得た知識、人脈をフル活用しながら、ファッションという一見華やかでもビジネス上は厳しい世界で挑戦を続けています。

最後にもう一度、「Break the comfortable zone」。自分がまだ知らない世界に飛び込み、何か新しいことを始めるとき、怖さと同時に必ずワクワクが生まれます。そのワクワクを道しるべにして、一步を踏み出してみてください。皆さんの大学生活が、そしてその先の人生が、豊かな挑戦と成長に満ちたものになることを願っています。

◎中山晴樹 氏（昭和 46 年卒／元松下電器産業株式会社・元大阪成蹊大学現代経営情報学部教授・学部長・中山価値創造研究所代表
「日本古代史の探究」

○良きメンターに導かれ、過去に学び未来を拓く

私は 1971 年に大学を卒業して松下電器産業（株）（以下、松下と表記）に入社し、経理部門でキャリアを積むことになりました。以来、海外工場の立ち上げや本社経理部での大規模改革など、多彩な仕事の現場を経験してきました。60 歳を迎えてからは大学教員に転じ、教壇に立ちながらも、キャリアの軸として意識し続けてきたのは「管理会計」という専門的な知識と実践力です。

若い頃は目の前の業務に追われながらも、良きメンターに導かれ、周囲の仲間たちと切磋琢磨することで、新しいプロジェクトに果敢に挑戦できました。そうした経験を振り返ってみると、大学生の皆さんがこれから社会で自らの道を築くうえで「専門性を育むことの大切さ」「現場で学ぶ姿勢」「信頼できるメンターや仲間の存在」がいかに重要かを、改めてお伝えしたいと思います。

○人生の転機は、7、8 年ごとにやってくる

私は卒業後、およそ半世紀にわたって企業や大学で働いてきましたが、振り返ると 7～8 年ごとに大きな転機があったように感じます。最初の数年で業務の基礎を固める時期、次の数年で新たな役割や勤務地にチャレンジする時期、さらにその先でまた別の視点が開ける時期——という具合に、自分のキャリアには一定のサイクルがあるように思うのです。たとえば松下に入社してから最初の 7～8 年は、経理部門で厳しい研修を受けながら基礎体力を養う時期でした。そこからスペイン工場への赴任が決まり、原価管理システムを構築するという大きなミッションに携わることで、海外事業や現地の人々とのコミュニケーションについて学ぶ機会を得ました。その後、本社経理部に戻ったときには全社の会計システム刷新プロジェクトに深く関わり、さらに大きな視野で組織改革やプロジェクト管理を学んだのです。

社会に出てからは「とりあえず 3 年は我慢しなさい」とよく言われますが、私の実感としては、7～8 年というもう少し長いスパンで踏ん張ってみると、次の扉が開きやすいと感じます。大きな仕事や変化は、数年では簡単に成果が見えない場合が多いからです。節目節目でモチベーションを保ちながら経験を積むことで、次のキャリアステップを切り拓く力が鍛えられます。

○管理会計との出会いがキャリアの軸になる

在学中に選んだ管理会計のゼミが、私の人生を大きく左右しました。管理会計とは、収益やコスト構造を正確に把握・分析し、経営陣の意思決定や企業の生産性向上をサポートする会計の一分野です。たとえば工場の原価計算を正しく行い、各生産ラインのコスト構造を把握することで、会社全体の収益管理が可能になります。

このように管理会計は、モノづくりから流通、販売、さらに研究開発まで、あらゆるプロセスの数字を統合し、経営の舵取りに直結する重要な知識です。私の場合、大学で管理会計を学んだことで、採用担当者から「経理部配属を希望するならぜひ来てほしい」と声をかけてもらった背景がありました。さらに社内でも「管理会計がわかる若手」として、海外事業や大型プロジェクトに抜擢される機会が増えたのです。企業規模の大小にかかわらず、会計に携わる仕事には責任が伴いますが、そのぶん結果が出れば評価されやすい部分もあります。専門性があるからこそ、キャリアが大きく切り拓かれたと感じています。

○小樽商大の諸先輩に背中を押される

当時の松下の経理部には、小樽商科大学出身の先輩方が複数いて、彼らは私をいろいろな場面で導いてくださいました。たとえば海外工場の立ち上げに送り出してくれた事業部長も、大学の先輩です。こうした人的ネットワークは入社前には想像していませんでしたが、実際に企業で働いてみると、採用担当や配属先の上司に同じ大学の出身者がいるということは大きなアドバンテージになり得ます。しかし、ただ大学のつながりに甘えるだけではなく、求められる責任を果たすことが最前提です。先輩方に可愛がってもらえるのは、「任せればそれに見合った成果を出してくれるだろう」という信頼があるからこそです。とりわけ経理の世界は数字がはっきりと成果を示します。「あの後輩は使える」と思っていたくためには、地道な努力と学習を惜しまない姿勢が必要でした。

松下の経理部には、長年の経験から培われた行動哲学がいくつもありました。その中でも私が特に印象深く感じたものを挙げます。

●現場現物主義

机上の空論やデータだけに頼らず、まずは現場に行って事実を自分の目で確かめる。工場で何が起きているか、物流拠点はどのような状況か、販売店は何を求めているかなど、「足を使って得た情報」ほど説得力があり、有効な解決策を立てやすいという考え方です。

●日々完結、正確迅速

経理部では「その日の業務は必ずその日のうちに完結させる」という習慣を徹底していました。数字の世界では正確性が生命線ですが、同時にタイムリーな情報提供も不可欠です。何日も先延ばしにすると、経営判断に影響が出る場合もあるのです。

●とどめを刺す

仕事を中途半端なまま残さず、最終的なゴールまで責任を持ってやり遂げること。「ここまでやれば十分だろう」と気を抜くと、思わぬ落とし穴に陥ることがあります。最後の詰めを疎かにしない厳しさが、質の高い成果を生むのだと学びました。

また、松下幸之助氏が説いたとされる言葉に「成すのではない、成る」「任せて、任せず」があります。前者は大規模プロジェクトを成功させるためには自分ひとりの力ではなく、周囲の人たちとの協調・共創によって自然に成果が“成る”という意味です。後者は「部下に任せる一方、最終的な責任は上司が負う」というリーダーシップのあり方を示唆しています。学生の皆さんが将来、組織のマネジメントを任される立場になったとき、ぜひ思い出していただきたい考え方です。

○大きな壁と闘った日々

私が本社経理部で経験した最大の山場は、新会計システム「MEGAS」を導入するプロジェクトでした。これは全国に約 400 ある事業所を横断的に結び、従来の巨大コンピュータ開発とは異なる ERP パッケージの導入で

全社業務を統合しようとする試みです。当時、ドイツの SAP かアメリカの Oracle かで激論が交わされ、情報システム部門と経理部門の利害が真っ向から対立する場面もありました。最終的に Oracle を導入すると決まった後も、プロトタイプ開発には多大な費用がかかりました。担当として私は少しでもコストを下げようと交渉しましたが、上司から「プロジェクト成功が第一目的。現場が十分に動ける環境を整えるための出費ならば、切り詰めすぎでは逆効果だ」と叱られ、考えを改めたことをよく覚えています。結果として開発費を大胆に投下し、速度と完成度を両立させて導入にこぎ着けられました。

この過程で得た大きな学びは「自分たち経理部門にも情報システムに関する知識や論理武装が必要だ」という点です。専門外の領域だと思って他部署に丸投げせず、数字を握る立場として情報システム部門と徹底的に議論し、企業全体の利益を最大化する答えを導く必要があるのです。社会に出ると、どうしても部署同士の対立は起こり得ますが、組織全体の目標を共有し、合理的な議論を重ねれば正しい方向に舵を切ることができる。大企業での大規模プロジェクトは、その成功が自分ひとりの成長にも大きく寄与するのだと痛感した時期でした。

○会計の第一線から大学教員へ

私が 50 代後半に差しかった頃、松下全体の業績が悪化し、早期退職制度が導入されました。部長職にあった私は会社を退き、新たな道を模索することになりました。その際、松下時代の上司が経営に携わっていた人材派遣企業に声をかけていただき、そこで会計システムの刷新を行って上場をサポートするという仕事を数年手がけました。大企業とは異なるスピード感とワンマン経営の独特さは、私にとって新鮮な経験でした。

その後、縁が重なって大学教員に転じ、簿記や流通システム論、会計システム論などを講じる日々がスタートします。研究者の世界に本格的に入るためには論文や学会活動が必要でしたが、社会人時代から書き留めていたメモや知見が少しずつ形になり、准教授、教授、さらには学部長を務めるまでに至りました。ここで改めて感じたのは、「実務で培った経験や専門知識」が教育や研究でも極めて大きな強みになるということです。理論だけでなく、企業現場での具体例を交えて講義することで、学生の学びも深まり、教える私自身も新たな課題やアイデアを得られました。

○仕事を離れ、興味のまに学べる日々

70 歳で大学を定年退職してからは、フリーの立場でさまざまな研究会や勉強会に参加するようになりました。古くからの友人やビジネスパートナーとのつながりを大切にしつつ、新たなテーマに積極的に飛び込んでいます。たとえば「石門心学（石田梅岩の思想）の学習会」に通ったり、関西発のベンチャー企業を研究・支援する学会で若い起業家の発表を聞いたり、さらには大学の OB 会で講演をする機会も少なくありません。こうした場を通じて、「人間は何歳になっても学びを続けられる」「退職後も社会との関わりの中で新たな知見を得られる」ことを強く感じています。若い頃のように企業内での昇進や昇給を目指すわけではなく、純粋に「知りたい」「伝えたい」という意欲が原動力になり、その意欲が周囲との交流を生むのです。キャリアデザインという点では、“働き方”だけでなく、“学び方”や“生きがいの探究”も人生後半の大きなテーマになるでしょう。

○ヲシテ文字とヲシテ文献を学ぶ

私が近年特に力を入れて学んでいるのが、日本古代史、とりわけ「ヲシテ文字」と呼ばれる古代文字を用いた文献の研究です。従来、日本の文字文化は漢字に由来するとされてきましたが、ヲシテ文字という独自の体