

P R O F I L E



増永 寛之さん

1974年生まれ 奈良県出身。早稲田大学大学院商学研究科修了。2000年8月株式会社ライブレポリューションを創業し代表取締役社長に就任。読者数18万人を超える経営者向けメールマガジン『プレジデントビジョン』の発行者。著書に『宇宙一愛される経営』（総合法令出版）ほか2冊がある。



社内に設置された「L.BAR」（エルパール:イタリア風カフェ）。ライブレポリューションを訪れた顧客は、ドリンクメニューで好きな飲み物の提供が受けられる。

全禁煙」「Six Members Valuation（6名の上司・部下・同僚による給与・評価制度。これにより民主的に昇給額を設定する。評価者であるメンバー同士が意識し合うので職場に助け合いが生まれる）」「決して怒らない（メンバーの隠蔽防止や良好な職場の空気を保つため）」などです。これは既存の会社とは「真逆の文化」でしょう。

社員にサービス残業をさせず残業代をきちんと支払っている企業はどれだけあるでしょう。私の知る限りでは、上場企業を含めて一つもありません。例えば「課長」や「マネージャー」といった管理職には残業代が支払われていないのが一般的です。しかし、残業代を払う必要がない管理職とは、「経営方針の決定に参画している」などの様々な要件を満たした「管理監督者」でなければなりません。しかし実態は、「管理監督者」の要件を満たしていない「管理職」を「管理監督者」として扱っている企業がほとんどです。そうした企業のトップにお会いして、

「なぜ残業代を支払わないのですか？」と聞くと、だいたい「厳格に残業代を払ったら会社が潰れてしまいます」との答えが返ってきます。実際に支払ったことのないのです。本当に潰れるかどうか一度試していただきたいですね。

**ゆとりがなければ
優しくなれない**

人はゆとりがなければ優しくなれません。メンバーもゆとりがなければ会社やお客様を愛することはできないでしょう。「ノルマなし」「順位付けなし」などで、メンバーには業務においてもゆとりを持って働いてもらっていますが、休暇に関しては「8 years 1 month（エイトイヤーズワンマンズ・サバティカル休暇）」を導入（08年9月）するなど充実させています。これは8年間勤続することに1か月の間の休暇がとれる制度です。当社では、一つの仕事を2人で担当するチームアップローチが原則です。一方のメンバーが休暇をとっていても、もう一方のメンバーが状況を把握していますので、こうした長期休暇を取ることが可能となるのです。残る課題は「ノー残業」。これについても検討していきたいと思っています。

採用基準は

『LR HEART』への共感

ライブレポリューションの採用基準は多岐にわたりますが、中でも一番重要なのが『LR HEART』への深い共感です。したがってライブレポリューションの価値観に合う人しか採用しません。面接を行っているときよく「自分の成長」を口にする人に出会いますが、その多くは自分の利益、自分の身の安全を優先したいがための成長を目指しています。当社が欲しいのはそういう人ではなく「他人のために」と考える人。例えば、高校時代に甲子園に出場した人がいたとします。その人が甲子園出場へのモチベーションを「自分の価値や知名度を高めたかったから」と考えているのであれば採用しません。「家族や友人を喜ばせたかったから」「仲間を甲子園に連れて行きたかったから」と考える人を採用します。面接では、生まれてから大学を卒業するまでの20数年間で、自分以外の人のためにどれだけ何をやってきたかを中心に聞きます。それができる人は、ライブレポリューションに入社しても、仲間であるメンバーやお客様のために一生懸命貢献しようと考えているのです。