

RAYMAC PRESS



レイマックプレス 2012年7月号 Vol.47

インタビュー 大津たまみ (株式会社アクションパワー 代表取締役)

自分がして欲しかったことを相手にしてあげる。それが原点。

いじめられていた時、誰かに迎えに来て欲しかった。だからいじめられている子を見たとき、「一緒に学校へ行こう」と迎えに行った。そんな優しい少女は、自身が35歳のとき離婚を経験。荒れた心を映したように乱れた部屋で、人生の方向性を見失っていた。そんなとき、友達が片づけを手伝ってくれたことを機に心と頭もすっきり。その不思議なパワーに魅せられ、2006年に笑顔を届けるおそうじ会社「アクションパワー」を設立し、起業時の苦難を乗り越え軌道に乗せた。今では全国を飛び回るほど人気者になった女性起業家・大津たまみさんだが、その素顔は、少女の時のようにまっすぐで優しい人だった――。



大津たまみ(おおつたまみ)
株式会社アクションパワー 代表取締役
1970年 愛知県東郷町生まれ

2006年、35歳で離婚。その後㈱アクションパワーを設立、整理収納・ハウスクリーニング・家事代行サービスを展開する。訪問した住居は1000軒以上。現在はテレビ、新聞、雑誌等への出演を積極的にこなしながら、講演や研修で全国を飛び回る多忙な日々を送る。

Index

- 起業家インタビュー
株式会社アクションパワー 大津たまみ さん
- 経営コラム 「なぜオインックスは急成長しているのか？」
- ベストセラー解説 「なぜマッキンゼーの人は年俸1億円で
も辞めるのか？」
- メルマガバックナンバー
- 人事労務相談室

—小さいころはどんな子供だったんですか？

一言で言うなら、泣き虫で弱虫です。小さな段から飛び降りる遊びを友達がやっている時、いつまでたっても飛べない子供でした。おばあちゃんからは「泣いているのか、笑っているのか、分からない子」ってよく言われていました。悲しくても、楽しくても、とにかく泣いちゃう(笑)。

—楽しすぎても泣いちゃう(笑)。

そうです(笑)。小学校に入ってもそんな感じでした。低学年のときに喉を患って、声が出ない時期があって、それがきっかけでいじめられたんです。喉に包帯を巻いていたので、それをからかわれたりして。それを見た先生が、「いじめるヤツも悪いけど、いじめられるお前もダメだ。もっと強くなれ。何か1番になれるものを持って」と私に言ったんです。その時たまたま水泳を習っていたので、水泳で1番になろうと思いました。今まで水に入れば溺れている私でしたけど(笑)。

—強くなろうと思ったんですね。

そうなんです。水泳で1番になろうと決めて、少しずつ自分に自信がついてきました。そうすると今度はいじめられている子が気になり始めて、放っておけなくて、その子を家まで毎朝迎えに行くようになりました。「一緒に学校行こうよ」って。実はこれ、かつて私がして欲しかったことなんです。自分がして欲しかったことを友達にしてあげようと思ったんです。するとその友達は学校に来るようになりました。そのおせっかいぶりが支持されて、クラスの代表や児童会の役員にどんどん選ばれるようになったんです。そうなるともう泣いていられない。もっと強くならなくちゃと思い、いじめられっ子だった私が、逆に活発で目立つ子供になっていったんです。水泳でも県大会に出るようになって、「水泳だったら、たまみだね」と言われるくらいになりました。振り返ると、いじめられていた友達に「学校行こうよ」って勇気づけながら、実は自分が勇気づけられていたんです。強くなるきっかけだったんですね。

—自分がして欲しかったことを、友達にしてあげるって、シンプルだけ



泣き虫だった子供時代

どすごいことですね。話を進めますが、高校進学はどうしたんですか？

高校は女子校へ進み、バンドをやり始めました。音楽の時間に歌を歌ったら友達にスカウトされて（笑）。ヘヴィメタが好きで、レッドツェッペリンが好きで、彼氏もヘヴィメタで（笑）。弾丸ベルトをして街を練り歩くような人（笑）。でもやっぱり女子校でヘヴィメタはウケなくて、アン・ルイスとかを演っていましたね。水泳はスイミングクラブで続けていて、そこでインストラクターをやるようになりました。「セーラー服の先生」って呼ばれていたんです。

一すでに人気者だったんですね。高校卒業後の進路については、どう考えていたんですか？

早く社会に出たくてしょうがなかったんです。大学進学は一切考えなくて、高校卒業したら水泳のインストラクターとして働こうと思い、実際にそうしました。就職ではなく、フリーのインストラクターとしてスタートです。不安定なんですけど、教室以外の時間を新しい教え方の研究や調査に使えます。それによって当時まだ珍しかったアクアビクスのレッスンを導入する提案ができました。とにかく空き時間にプールの監視員をすることは、時間のロスだと思えたんです。一方で営業を学びたくて、化粧品の営業を始めました。そこではすごく上手くいって、チーム内で高いポジションに就くことができました。でも時間が経つにつれ、チームが崩壊し始めました。私の器の小ささから、組織をまとめることができないんです。仲間にナポレオン・ヒルの『思考は現実化する』という本を渡され、「たまちゃん、ここに書かれているチームワークへの思いが足りない！」と言われました。それ以来ナポレオン・ヒルの哲学は今も学び続けています。実は「アクションパワー」という社名もナポレオン・ヒルの本から来ているんです。それくらい影響を受けました。営業成績はとても良くて地位も上がり、一方のインストラクターの仕事も生徒数が増えて順調でした。

一なるほど。若くして、2つの仕事から多くのことを学んだのです

ね。

そうです。営業の仕事では、なかなか結果が出ない人たちの苦しみを共有しました。インストラクターでは、障害者の人たちのクラスや高齢者のクラスなど、他の先生が引き受けない特殊なクラスを進んで担当しました。障害者のクラスが終わった後は、全身傷だらけになります。でも、その人たちと心が通ったときは、本当に嬉しいんです。基本、おせっかい焼きなんですね、私（笑）。

一（笑）。じゃあ高校卒業後は、順風満帆な仕事ライフを送っていたんですね。

そうですね。たくさん学びがあって、自分も成長できて、本当に楽しかったです。でも仕事を複数持っているので、時間はタイトです。当時、お付き合いしている男性がいたんですが、なかなか会えません。じゃあ、その人が勤めている清掃会社で私も働けば、長い時間一緒にいられると思って、そこで働き始めたんです（笑）。「大津さん、なぜ清掃業界に入ったんですか？」とよく聞かれるんですが、実はこんな単純な理由（笑）。

一（笑）。いや、素晴らしくて、カワイイ理由ですね（笑）。それで、その方とご結婚されるんですね？

そうです。その人はアルバイトだったんですが、どんどん出世して、所長になりました。すごく仕事ができる人で、この人は伸びるだろうと思っていました。結婚後、彼は自分でビルメンテナンス会社を立ち上げ、私も、子供を抱えながら、出来ることは何でもしようと思ってサポートしました。朝、子供を預けて、仕事をして、夕方子供を迎えに行き、真っ暗な公園で遊び、家に帰ってご飯を食べさせ、お風呂に入れた後、会社に戻り、そこで子供を寝かしつけた後、経理の仕事をする、という生活でした。睡眠時間は2〜3時間。でも、社員たちもすごくいい子ばかりで、すごく楽しかったですね。夜中に女の私が1人で仕事するのは危ないといっって、ずっと何するわけでもなく残ってくれたり。

一そんな苦勞のあと、会社は成功していくんですね。

めちゃくちゃ上手くいき始めました。どんどん仕事が増えて、お金も入るようになりました。生活もめちゃくちゃセレブな感じになり（笑）、ブランド物を次々に買ったり、ビジネスクラスで海外旅行に年3〜4回行ったり。順調に「超・カン違い」な女になっていきましたね（笑）。その辺から旦那さんの歯車が徐々に噛み合わなくなってきて、最後には歯車がガッツリ外れました（笑）。それで別々の道を行こうということになったんです。

一それで息子さんとの2人の生活になったんですね。

そうですね。離婚のショックからなかなか立ち直れず、家事に対する一切のやる気を無くしました。当然、部屋は散らかりっぱなし。心の状態は部屋に表れるんですね。頭の

整理や心の整理ができない時って、部屋を片づけられないんです。そんな時、友人が訪ねて来てくれて、その状態にびっくりしながらも、いっしょに片づけを手伝ってくれました。それで勇気ももらって、もう1回やり直そうと思ったんです。その時の体験から、部屋を片づければ、心や頭の整理ができるんじゃないか、と思いました。これがドンピシャ。よく、「部屋を片づける前に頭の整理や心の整理をしましょう」と言われますが、目に見えない頭の中を整理するのは、実はすごく難しい。でも部屋の整理をしながら頭と心の整理をしていく。さらには人生の整理までもできてしまうことが分かったんです。

—その体験が起業のきっかけに？

はい。片づけとそうじのパワーをすごく感じました。片づけというのは内に向かうもので、自分を知る最高のツール。そうじというのは外に向かうもので、奉仕の心や感謝の気持ちを養うもの。この片づけとそうじにはとてつもないパワーがある。出来なかった片づけが出来ようになった途端、自分にいろんな素晴らしいことが起きました。これを多くの人に知ってもらいたい、というのが始まりです。いじめられていた時、誰かが迎えに来てくれたら嬉しいなと思っていたように、片づけを一緒にやってくれる人がいればいいなと思っている人のために、私が役に立てるんじゃないかなと思ったんです。実は最初は別の事業での起業を考えていたんです。でも過去の自分を振り返ったとき、「自分が出来ること」、「自分が最も時間を費やしたこと」、「未来に向かってやりたいこと」、の3つがピタッと合致したのが「笑顔を届けるおそうじ会社」だったんです。

—そもそも大津さん、片づけは得意だったんですか？

全然だめです（笑）。育った環境も決していつも片づいた状態ではありませんでした。ある女医さんの部屋の片づけを手伝ったとき、「あ、片づいた部屋って、こういう状態のことなんですね」と言われたんです。「健康を知らない人に、健康の話をいくらしても伝わらないのと同じですね」と。イメージできるかどうかが大切なんです。だから片づけのやり方を伝えるだけではなく、片づいてきれいな部屋のモデルを実際に作って見せたい。そのために弊社では片づけの実働部隊を置いて、実際に「片づけるとはこういうことです」というのを見せることに力を入れています。

—おそうじ会社をやるよう決意した後、具体的に、どうやって第一歩を踏み出したのですか？

まず事業計画書を作りました。そこには、「整理収納サービス」、「ハウスクリーニング」、「家事代行サービス」、「セミナー事業」、「物販」という5つのサービスを掲げました。この5つの柱は現在も変わっていません。特に最初の3つは、部屋を片づけて、片づいた空間をキレイにして、定期的に訪問してキレイさを保つという流れになって

います。ビジネス的に言えば、家事代行サービスは定期的な収入になるサービス、ハウスクリーニングは時期的・季節的な収入になるサービスです。さらに、整理収納サービスは「会社の売り」であり「面白い」と思ってもらえる、メディアの目に止まりやすいサービスです。広告宣伝費が限られる小さな会社では、メディアに止まりやすいサービスをやっていることは重要です。それに加え、定期収入の得られるサービスを持っていることも重要なので、こういうラインナップになりました。

—見せるサービスと稼ぐサービスをバランスさせているんですね。

そうですね。で、その事業計画書を60人以上の知人・友人に見てもらいました。すると「名古屋では、自宅に他人を入れたくない人が多いから、このビジネスは難しいと思うよ」という意見をたくさん頂きました。「ありがとうございます。ご意見として受け止めさせていただきます」と言いつつ、「まずやってみて、ダメだったら考え直そう！」と書いていました（笑）。でも、本当に色々な人にご意見を頂いて、ありがたかったですね。皆さん、それぞれ何かの専門家なので、その視点から意見がもらえます。起業する人は絶対にやった方がいいと思います。それと尊敬する経営者のカバン持ちを3日間させてもらいました。その方の周りにはなぜ人が集めるのかがどうしても知りたかったんです。邪魔になることは避けられないので、とりあえず空いている時間はそうじをしようと思って、床を磨かせてもらいました。床を磨きながらも、その方がどんな風にお話をされるのかを注意深く聞いていました。分かったことは、「人間、カッコつけちゃダメ」ということですね。すごく自然体なのです。私は「事業を起こす」ということで、気合が入りすぎちゃっている状態。床を磨きながら、自分の「気合落とし」をしていたのかもしれないですね（笑）。何のために自分はこの事業をやろうとしているのかな、ということを何度も何度も自分に問いかけました。

—最初のお客様はどうやって得たんですか？

事業計画をプレゼンした人から頂きました。でもその後がなかなか続かなくて、しばらくは資金繰りも苦しかったです。スキルを身に付けるために、東京に研修に行くなど、



講演依頼は全国から

どんどん投資していたんです。会社の人々にはジュースを買って帰りますが、自分は公園で水を飲んでいました（笑）。それくらいお金が無かった。つらかったのはクリスマスに、99ショップの半額になったクリスマスケーキさえ、息子に買ってあげられなかったことです。日常的な食費も足りなくて、息子と納豆のパックを2人で分けて食べました。でも気持ちは明るくいたいで、それを「納豆豪華ごはん」と呼んでいましたね（笑）。今は1人1パック食べられるので、「セレブだね〜」って笑ってます（笑）。

—(笑)。事業が上向ききっかけはどんなことだったんですか？
食べられずに痩せていく私を見て、母がお金を援助してくれたんです。茶色い封筒にお金を入れて渡してくれて、これで食べなさい、と。起業することには反対していた母ですが、私の状況を分かってくれていたんです。そのお金で息子にもごはんをいっぱい食べさせたいと思いました。でも一方で、「もう1回勝負したい！まだ何にも始まっていない！」という思いもありました。だからそのお金で、母の大事なお金で、名古屋駅近くのセミナールーム付きの事務所へ移転する決意をしたんです。人前で話すのが苦手だったので、セミナールームがある事務所だったらいっぱい練習できると思ったんです。それから毎晩、誰もいない夜中のセミナールームで「笑顔を届けるおそうじ会社、アクションパワーの大津たまみです！どうぞよろしくお願います！」って練習していました。その横で息子は寝ています。警備員のおじさんにそのフレーズを覚えられてしまうくらい何度も何度も、大きな声で練習していました（笑）。私は人が10回でできるようになることを100回やらないとできない人です。じゃあ1000回やったら自信がつくぞ、と思って何度も何度も練習しました。そうこうするうちに、大手企業から仕事の依頼が来るなど、一気に問い合わせが増えたんです。今まで地道に蒔いてきた種から一斉に芽が出たという感じです。やはり名古屋駅から徒歩圏に事務所とセミナールームがあるというのは対外的にもインパクトがあって、事業が軌道に乗る大きなきっかけになりました。

—その後はマスメディアに登場したり、全国から講演依頼が来たり、お仕事の依頼が増えるなど、今の活躍につながるんですね。さらに最近、ここ(名古屋駅の研修センター)をオープンしたんですね。

そうなんです。片づけやそうじの研修を全国の受講生や同業者たちに手取り足取り教えられる場所として作りました。ここでしょっちゅう研修をやっています。「同業者にノウハウを教えるなんてどうかしている」と言われることもあります。本(注：8秒で幸せをつかむ「片づけ力」)を出版したときも、ウチのノウハウを出しちゃっていいんですかと社内から言われました。でも私は、ノウハウなんて出してナンボだと思っているんです。みんなで作り上げたものは、みんなで返せばいいじゃない、と思います。それによっていいサービスが世の中に広がることの方がワクワク

ワクワクします。さっきも言いましたが、私は片づけとそうじのやり方を身につけたら、本当にいいことがたくさんあったんです。それを困っている人に教えてあげたら、きっと喜んでくれるはずですよ。離婚して部屋がぐちゃぐちゃだったとき、手伝ってくれた友達の本音が本当に嬉しかった。だからこそ、自分がやって欲しかったことを、相手にやってあげようと思っています。身に付けたノウハウや知識は後世のために全部置いていこうと思っています。

—今後、アクションパワーはどうなっていくんですか？

全国展開です。まだまだ飛行機でいえば、滑走路の上をグルグル走っている状態で、飛び立っていないんです。本当にもっと人の役に立つ会社になれた時、やっと飛びたえられるのかなと思います。これは余命をかけてやろうと思っています（笑）。そのためには、人材をどんどん育てないといけないので、今、一生懸命育てています。もう独立大歓迎！独立してからが本当の付き合いが始まると思っています。日本の真ん中である、ここ名古屋を拠点にして、そういう人材を全国に広げて行きたいです。アクションパワーって単なる会社名ではなくて、「行動を起こす力！」という掛け声なんです。これは絶対に忘れちゃいけないと思っています。行動を起こす力を持って、いっしょに頑張れる仲間をもっともっと増やしたいです。まだまだ甘いところがいっぱいありますが、動きながら固めて行くつもりです。私、止まると恐くなってしまいます。だって、小さな段からも飛び降りられない子供だったんですよ（笑）。それは今も変わりません。だから、止まらないように、これからもどんどん行動し続けようと思っています。そうすれば恐くありませんからね（笑）。

—本日は楽しいお話、ありがとうございました！🍀



大津さんと筆者(豊田)

【会社プロフィール】
会社名:株式会社アクションパワー
所在地:名古屋市中村区名駅4丁目14-16 柳橋食品ビル3階
事業内容:整理収納サービス、ハウスクリーニング、家事代行サービス
TEL:052-581-3981
URL:<http://www.action-power.net/>

なぜオイシックスは急成長しているのか？



豊田礼人(とよたあやと)
コンサルティング事務所レイマック代表
「クライアントの成功が私の成功である」
がモットー。

今回は野菜のネット販売で急成長するオイシックスのビジネスに迫ってみたいと思います。

■何をするかは決めずに起業

オイシックスは2012年現在、利用者数75万人の野菜販売サイトを運営する企業です。創業12年で、社員数は156人、売上高は126億円となっています。

代表取締役の高島宏平氏は1973年生まれ。東京大学、同大学院を卒業後にマッキンゼーで2年間コンサルタントとして働き、その後大学時代の仲間とともにオイシックスを立ち上げました。高島氏が書いた「ライフ・イズ・ベジタブル」を読んで驚いたのは、その行動力のすさまじさです。大学時代から会社を立ち上げ、仲間とともにイベント企画やインターネットを使った事業を精力的に行っていた高島氏。その会社は後輩たちに譲り、自分は一旦企業に就職します。仲間とは3年後にもう一度集って会社を作ることを約束し、約束通り、2000年に再度集まった仲間とオイシックス設立しました。

しかし、集った時点で「何を事業とするか」は決まっておらず、仲間と議論し、市場の声をリサーチしながら何をやるかを決めていったそうです。その結果、インターネットを通じて、安全でおいしい食材を宅配する「野菜のネット通販事業」を行なうことを決意。「何をやるか」よりも「誰とやるか」を重視した経営姿勢が伝わるエピソードです。『ビジョナリーカンパニー2』を書いたジェイムズ・C・コリンズは、同書で「何をやるかよりも、誰をバスに乗せるかが大事」だと書きましたが、オイシックスの始まりもまさにこれだったのですね。

■行動しないことは、損である

「有機野菜をネット販売する」というこの方向性を決めるに当たって、高島氏たちのチームは、買い手である主婦たちの声を実際にお宅まで訪問して集めたそうです。さらに、既に事業として先行展開している自然食品宅配会社の社長に会いに行き、自分たちのビジネスモデルを説明しに行ったそうです。「類似のビジネスを始めたいのですが、どう思いますか？」と業界の先行者に聞きに行くこの行動力は、若さゆえではありますが、私たちが忘れてしまっている「ひたむきさ」を思い出させてくれます。聞きに行けば



安全・安心・おいしい野菜が多くの人に支持されている

行ったで、意外とすんなりと相手もいろいろと教えてくれたそうですから、行動しないことは「損だ」と言っても過言ではないのかもしれませんが。

チームワークと行動力。オイシックスの成長を見るにつけ、この2つの重要性が浮き彫りになってきます。資金繰りに窮したり、外注先である配送センターが突然撤退表明するなどの非常事態が何度も同社を襲うのですが、いつも高島社長を中心としたチームワークと行動力で、これらの苦難を乗り越えてきたそうです。若さ溢れるベンチャー企業らしく、常に前向きで、問題が起きたときこそ成長のチャンスだと捉えてチャレンジする姿勢は、我々ビジネスに携る者全てが備えるべきものだと思います。そして、もうひとつ付け加えるのなら信念。オイシックスは信念を持って事業に取り組んでいるからこそ、チームがまとまり、メンバーの主體的な行動を喚起できる。それが多くの消費者の支持を得るための原動力になっているのです。

■成功するまで続ける

アパレル大手のユニクロが野菜のネット販売に参入すると発表したとき、高島氏は脅威に感じたそうです。しかし同時に、社会的影響力で言えば自分たちよりも何倍も大きいユニクロが市場参入することで、「ネットで野菜を買うこと」が一般的になる可能性に期待したそうです。そうすれば自分たちの事業も上昇気流に乗れるかもしれない。このときもユニクロに乗り込み、直接いろいろと聞いてきたそうです。ライバル企業に正面から戦略を聞きに行くというこの行動力がまた面白い。

しかし、ユニクロは2004年3月に「事業の採算が合わず、黒字化の見通しも立たない」という理由で、参入から1年半で野菜販売事業からの撤退を発表しました。高島氏によると、オイシックスよりも、ユニクロの野菜販売事業の方

が圧倒的に事業として成功していたそうです。にもかかわらず、ユニクロはあっけなく撤退しました。それはユニクロには撤退という選択肢があったからだと言います。オイシックスには撤退という選択肢がない。撤退＝消滅なのです。だからこそ、高島社長と社員は一丸となって事業に取り組み、事業を軌道に乗せるところまで来ます。その影には、チームワークと行動力に加えて、このサービスは絶対に社会から必要とされるものだという信念の強さがあったのだと思います。絶対にあきらめないという強い気持ち。オイシックスを見ていると「成功のコツは、成功するまで続けること」という先人の教えを思い出します。

■ 仲間と苦難を乗り越えることこそ、経営の醍醐味

ベンチャー企業や中小企業など、経営資源が限られる小さな組織が成功するためには、オイシックスの事例が物語るように、チームワークと行動力、そして絶対に成し遂げるという信念の強さが必要です。もちろん戦略の優秀さも重要ではあるのですが、その戦略に魂が入り、機能させるた

めには、チームワーク、行動力、信念が必要です。企業を経営していると、予期しなかった問題が次から次へと起こります。その問題に対して、どんな姿勢で向き合うかで企業の成否が決まります。信頼し合える仲間とチームを作り、協働しながら良いアイデアを生み出す。そのアイデアを具現化するために、メンバーが主体的な行動力を発揮する。そして、メンバーが協働したり行動する際のベクトルがズレないように、経営者が揺ぎ無い信念を掲げる。これが問題を解決する原動力となります。オイシックスの歴史を見ると、まさにこれを実践してきた企業なのだと感じます。それも悲壮感を漂わすのではなく、あくまでチームメンバーと楽しく前向きに取り組んでいる。オイシックスはネット事業を中心に行なう企業でありながら、とても人間くさい部分を感じさせる、古くて新しい企業なのだと思います。

(参考：『ライフ・イズ・ベジタブル』高島宏平 著)

あなたの読書時間を大幅短縮

ベストセラー1分解説

巷で話題のベストセラーを豊田礼人が読み、その要点をズバツとお伝えします

『なぜマッキンゼーの人は年俸1億円でも辞めるのか?』

田中裕輔著

オススメ度 ★★★ 読むべき人 コンサルタント志望者、起業家

ポイント1

仕事では必ず相手にインパクトを与えよ

プロフェッショナルである以上、顧客から支払われているお金以上のインパクトを出さなければならない。起業家・経営者は、顧客はもちろん社会に対してどれだけインパクトが与えられるかが問われている。

ポイント2

全ての思考のステップは「空雨傘」であれ

空とは「ファクト」、雨とは「意味合い」、傘とは「打ち手」である。空を見て雨雲を確認する。雨雲というファクトから、雨が降るかもしれないという判断をし、傘を持っていくという打ち手を実行する。ビジネスではこの思考ステップが大事である。

ポイント3

イシューからはじめよ

イシューとは、クエスチョンとは違う。それは、単なる戦術レベルの問いではなく、それを実行するかどうか、経営に大きな影響を与えるレベルの問いを指す。例えば、駅前でチラシを蒔くべきかは単なるクエスチョンであるが、商品ラインナップをどうするかは、経営にとって重要であるため、「イシュー」として取り扱う。

結論

タイトルの答が本文内からは読み取れない、ということで批判を受けている本ではあるが、売れているのは事実。おそらく、マッキンゼーという花形企業への就職に成功し、社内でどんな仕事をしたのが、フラットな視点で書かれている点、若手ビジネスマンを中心に興味を持たれているのだろう。コンサルタントが使うフレームワークが随所に紹介されており、仕事を進める上でのヒントを得ることもできるが、一人の(頭の良い)若者が、エリート集団の中で様々な刺激を受け、成長していくという分かりやすいサクセスストーリーを、単純に楽しむ本というのが正解。



- ★★★★★ 読まないと損をする
- ★★★★★ 読み応えたっぷり、お薦め
- ★★★★ 読み応えあり
- ★★★ 価格の価値はあり
- ★ 人気作だがピンとこなかった



メルマガ
バックナンバー

連続370週間以上、毎週金曜日に発行しているメールマガジン「愛される会社の法則」のバックナンバーから、特に好評だったものをピックアップしてお届けします。

下請けは思考を奪う (2010年7月16日発行第274号)

■儲かってはいるのですが…。

先日、ある住関連サービス会社へコンサルティングに入りました。社長さんから、決算書を見せてもらおうと、これが驚くほど儲けていらっしやいます。

すごいですねといながら興味津々でお話を聞くと、ある時期から大手企業との取引が始まり、それ以来安定的に仕事がもらえるようになったことが分かりました。

しかし、売上の9割5分をその大手企業に依存している状況で、長期的には非常に危ない。それは社長本人も認識しているものの、目の前の仕事がとんでもなく忙しく、新規顧客の開拓している時間がない！と言うのです。

大手企業からの下請業務が決まってから業績が飛躍的に伸びてきたきたのは事実。それでしっかり儲けている。これはOK。しかしその業務に忙殺されて顧客分散化への取り組みが遅れると、将来的なリスクは高まります。

■下請けが長いと、社員が工夫しなくなる

社員2600名を率いる森松工業の松久社長は、著書『出社は月に3日でもいい』の中で、

「下請は絶対にしない」と言っただけではありません。

創業期でノドから手が出るほど仕事が欲しかった時でも下請仕事は断固として拒否。中国進出時も大手商社経由の取引ではなく、あくまでもユーザー企業との直接取引にこだわったそうです。

直接取引をすることは高い利益率を確保できるというメリットがある反面、営業力を強化しなければ契約獲得もままなりません。

それでも松久社長が直接取引にこだわったのは、下請け取引に依存すると、社員が「考えない社員」になってしまうのではないかと恐れたからだそうです。直接取引を勝ち取るためには、商品に、サービスに、営業方法に、全てに渡って創意工夫が求められます。このプロセスを経て社員は成長し、会社は強くなるのです。

このプロセスを省略してしまう下請取引は会社をダメにしようと思つたのだそうです。

■目の前のことと将来のためのこと

2割の顧客で8割の売上をカバーするという、パレートの法則と呼ばれるものがあります。しかしこれ、逆に言えば、その2割の顧客を失えば、8割の売上も失う、ということです。顧客数が多い企業であれば別ですが、顧客数が数社しかない会社では、この構成はとつても危険です。

なるべく顧客は分散させて、一部の会社との取引が急激に減ったとしても、経営が揺らがないようにしておくことが重要です。経験で言えば、どんなに大きな売上を依存している顧客でも、全体の20%以下にしておくことが理想的だと思います。

そのためには、目の前の仕事をやりながらも、将来の顧客を開拓するための地道な種まきを、日頃から継続的に行っていくことが重要です。

■自分レベルの視点で

自分レベルではどうでしょうか？

私自身も、以前ある中堅企業に売上の40%超を依存している時期がありました。しかしリーマンショックでその企業の業績が急激に落ち込み、僕との契約も急遽打ち切られることになりました。

3年ほど継続的に契約し、コンサルの成果も出ていたので非常に残念だったのですが、それ以上に売上が40%減るといふ事態が僕に重くのしかかりました。ピンチはある日突然やってくる、ということの思い知った苦い経験ですね。それ以後は、なるべく顧客を分散し、1社に偏りすぎない売上構成を心がけています。

加えて、今日の仕事だけでなく、3年後に向けた種まきもしっかりやることを心がけています。

無料メルマガ「愛される会社の法則」は毎週金曜日の朝8時に配信しています。配信希望の方はレイマックのホームページから配信の申し込みをしてくださるようお願い申し上げます。



企業の発展に欠かせない人事労務の知識。特に近年その重要性が日に日に増してきています。しかし、分かっているようで結構勘違いをされていることが多い分野でもあります。そこで、今さら人に聞くこともできない人事労務に関するトピックを毎回取り上げ、わかりやすく解説します。

改正育児介護休業法が全企業に適用されます！

育児・介護と仕事の両立を図るための法律である、育児介護休業法。この法律は、平成21年に、より両立させやすい形への改正がなされたのですが、従業員数100人以下の中小企業については、一部制度が猶予されていたのです。しかし猶予期間も終了し、7月1日よりいよいよ全面適用となりました。今回は、中小企業に新たに適用となる部分について見ていきたいと思います。

■どのように変わるのか？

まず、3歳未満の子を養育する従業員が希望した場合、1日の労働時間を原則として6時間とする短時間勤務を認めなければならなくなりました（「育児短時間勤務制度」）。

次に、同様に3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合は、所定労働時間を超える勤務をさせること（つまり残業を命じること）ができなくなりました（「所定外労働の制限」）。最後に、要介護状態にある家族を介護するため、従業員が申し出た場合には、休暇を付与しなければならなくなりました（「介護休暇」）。この休暇の日数は、要介護状態の家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日となります。この休暇は1日単位での取得を認める必要があります。ただし有給休暇とは異なり、休暇取得中の給与は無給とすることもできます（就業規則への定めが必要です）。

■会社が行うべきこと

上記の制度変更は、従業員の労働時間や休暇に関わるものであるため、就業規則の変更が必要となります。まだ変更していない企業は、今すぐに実行する必要があります。下記の項目を定めておかなければなりません。

- ①各制度を利用できる従業員の範囲 ②各制度を利用した場合の給与の取り扱い ③各制度を利用する際の手続き

①に関連して、労使協定の締結を条件として一部の従業員を制度の対象から除外することができますので、必要な会社はこの労使協定の締結もしておく必要があります。

【参考：労使協定を締結することにより、対象外とすることができる従業員】

- 1) 育児短時間勤務制度
 - ①勤続年数が1年未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員（代替措置が必要）
- 2) 所定外労働の制限
 - ①勤続年数が1年未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3) 介護休暇
 - ①勤続年数が6か月未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

制度を適用する従業員の範囲や、その場合の給与の取扱いなど、自社でしっかり決めておくべきことが多いので、運用上の混乱やトラブルのないように、早急に決めておくことが重要です。

■ますます重要性を増す両立支援

今回適用となる新たな制度、特に「育児短時間勤務制度」は、従業員にとっては育児と仕事の両立を図る上で有難い制度ですが、反面、特に小規模な企業にとっては大きな負担になります。

しかし、企業としては、これらの制度を「知らなかった」では済まされないのは当然のことですし、労働力不足が懸念される昨今、従業員の育児や介護をサポートし、いかに仕事と両立させるかの工夫がますます大きなカギになってくることは間違いありません。制度の内容を十分理解し、早急な対応が必要です。

後藤剛 人事コンサルタント会社にて活躍中。採用・労務管理に特に強く、多くの企業で相談に応じ、会社と従業員との労使関係の向上を果たしてきた。今年から新たに介護・医療系の転職・就職支援並びに採用支援を行っている。家族は妻・子2人。日進市在住。44歳。血液型O型。

【愛される会社プロジェクト セミナーのお知らせ】

21回目となるセミナーは、「小さな会社こそ、ブランド戦略」と題して行ないます。ベンチャー企業や中小企業など、小さな会社こそブランド戦略を意識的に行なっていくことが重要です。そのポイントを分かりやすく解説するセミナーです。

「小さな会社こそ、ブランド戦略」セミナー

日時：2012年8月28日（火） 19:00～20:45
 場所：ウインクあいち1004会議室 定員：30名
 料金：3000円 愛P会員は割引または無料 講師：レイマック 代表 豊田礼人（中小企業診断士）

【友割】お友達をお誘い頂きますと、本人様・お友達様とも1000円割引いたします。



定期購読をご希望の方は、愛される会社プロジェクトにご入会ください。詳細は当方のHP（レイマックで検索）にアクセスして頂き、ご確認ください。

- A1会員 525円
- A2会員 980円
- B会員 4200円
- C会員 12600円
(すべて月額)