

RAYMAC PRESS

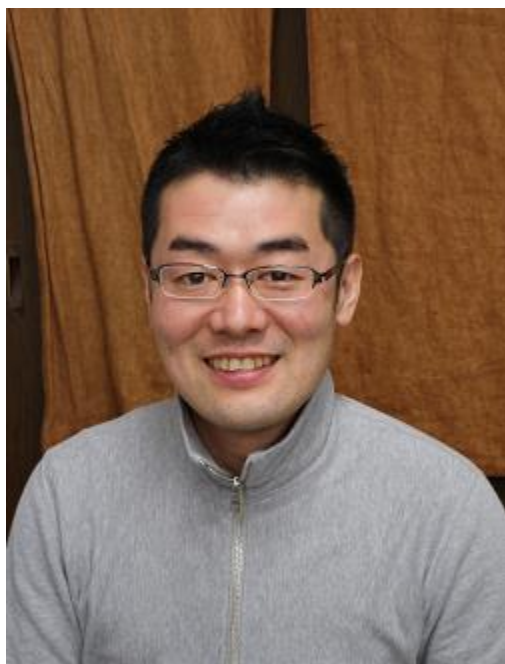


レイマックプレス 2012年1月号 Vol.41

インタビュー **丹羽拓也** (丹羽ふとん店 5代目)

本当にこれでいいのか？と常に自問自答している

町の小さなふとん店に次々と注文が入り、現在は3年待ち。マスコミの取材も数え切れない。そんな繁盛店の5代目として忙しく働く丹羽拓也氏、以前は大企業のサラリーマンだった。しかし、内閣総理大臣賞を受賞した職人である父・正行氏のDNAを受け継いだのか、ものづくりへの思いは強く脱サラ。父に弟子入りしたあとは、『ふとん道』を極めるべく精進する毎日。昨年、父に続いて全国技能グランプリで優勝し、ふとん職人としての自信もついた。そんな丹羽拓也氏にレイマックの豊田が繁盛店の秘密について直撃インタビューした。



丹羽拓也(にわたくや)
丹羽ふとん店 5代目
1978年生まれ

大学卒業後、東証一部上場企業勤務を経て、家業である丹羽ふとん店に弟子入り。持ち前の明るさと行動力で腕を磨き、第26回全国技能グランプリで優勝。日本のものづくりを活性化させるための社会活動にも積極的に参加し、若手職人としての思いを国内外に発信している。

—小さいころはどんな子供だったんですか？

目立ちたがり屋でした。「学級委員長やりたい人いる？」と聞かれたら「はいっ！！」みたいな(笑)。スポーツも得意でした。父親が空手の先生をやっていたこともあって、幼稚園のころから空手をやっていました。

—勉強はどうだったんですか？

中の中の中くらいですね。ど真ん中っていう感じ(笑)。中学の頃は中の上くらいかな。先生たちからも信頼されていて、学級委員長やれとか、キャプテンやれとか、常に言われていました。小さい頃から空手をやっていて、力でヤンキーたちを抑えられるから、先生たちからも頼りにされていました(笑)。中学も高校も部活ではキャプテンでした。

—中学の部活は何をやっていたんですか？

陸上です。1500メートルをやっていました。練習も厳しくて、先生が「今日は1500メートル10本走れ」とか言うわけです。「うわ」と思うのですが「根性でやれば何とかなるから、やれ」と先生は言います。苦しくて吐いてしまうのですが、それでも「お前ならできる」と言われ走り続ける。この練習で鍛えられて、大会でも上位に入るようになりました。このときの「根性でやれば何とかなる」という体験は、その後の私にとってとても重要なものとなりました。

—高校は？

高校は普通科にいて、基本的には陸上をやっていましたね。高校では短距離走になって、県大会に出たりもしました。勉強はあんまりやらなくて、成績も良くなかったです。結局大学受験は全滅で、浪人することになりました。兄貴も浪人したので、特に悲壮感も挫折感も無く「ま、1年間浪人するか」くらいの軽い気持ちでした。

—浪人生活はどうだったんですか？

予備校に通ったのですが、この予備校の1年間は私にとって変わる時期でしたね。中学、高校と違って、予備校に来る人たちというのは「大学に入る」という共通目標を持っています。それ

Index

- 起業家インタビュー 1-4
- 経営コラム/ベストセラードキュメント 5-6
- メルマガバックナンバー 7
- 人事労務相談室 8

まで特に目標もなく、フラフラしていた自分にとっては、目標をもって頑張るといふ人たちと触れることは刺激的でした。そこで出来た新しい友達と色々なことを話して、濃密な時間を過ごしました。彼らとは今でもつながっていて、何でも相談し合える仲間です。

一浪人して大学は受かったんですか？

受かりました。それで大学生活が始まって、陸上部にも入ったのですが、中学や高校のときほどガツガツ練習するわけでもなく、わりと普通にやっていました(笑)。部活が終わった後は、バイトして、カラオケ行って、ボウリング行って、みたいな楽しい大学生活ですね。

一将来についてはどんなことを考えていたんですか？

何も考えてなかったですね、申し訳ないくらい(笑)。父親の仕事継ごうという考えも全くなかったですね。進路を決めるときは、ただもう大企業に就職しようということしか頭になかったです。

一ふとん屋をやるつもりは無かった？

なかったですね。今でこそ、ウチの店はマスコミで紹介されて、少しはもてはやされることもあるのですが、当時は普通のふとん店で。父親が賞をもらったりしていたのは知っていましたが、わりと「ふ〜ん」みたいな感じで(笑)。父のほうも家業を継ぐかということについては一切何も言わなかったです。

一お兄さんが継ぐものと思っていたんですか？

いえ、兄は教師になるべく大学を選び、教員試験も受かっていたので、兄が継ぐということもありえませんでした。だからといって「じゃあ弟の俺が」という意識も何もなく、ただもう「大企業に入りたい」とだけ思っていましたね(笑)。

一ハハハハ(笑)。安定志向だったんですね。それで、テレビアンテナ大手のマスプロ電工に入ったんですね？

そうです。実家が小さなふとん店をやっていたので、大きな会社に憧れていたんです。新聞の株式欄に出ている上場企業に入りたい、かつ名古屋の会社がいい、ということでマスプロを志望しました。私は大学生のころ、電気屋でアルバイトをしながら、テレビアンテナを屋根に設置する仕事をしていました。マスプロのアンテナは日頃から触っていたし親しみを感じていました。その流れで入社試験を受けることにしました。

一当時は就職氷河期ですね？

そうです。周りは苦戦していたみたいですが、私は意外とすんなり入社が決まりました。マスプロの面接で「どうやって当社を知ったのですか？」と質問されたとき、「私はバイトで屋根の上に登って、御社のアンテナをいつも設置していました！」と答えたら、「おお！そうですか！」



と面接官の食いつきがすごく良かったんです。そんな学生は他にいないですからね。

一それでマスプロ電工に入社して、どんな仕事をしたんですか？

入社してすぐに長野県松本市に営業職として配属されました。何も知らない土地でのひとり暮らしが始まりました。仕事でも私以外全員地元の人で、しかも年齢が近い人がいない。なんとなく閉鎖的な感じで、よそ者の私はあまり歓迎されていない様子でした。会社内でそんな感じなので、お客さん相手の仕事はもっと大変でした。地元の電材屋さんアンテナ部品を卸すのが私の仕事で、基本はルート営業です。ルート営業は新規開拓はしなくて良いのですが、ルートのお客さんに気に入ってもらえないと最悪です。特に地方では人情や人間関係重視で商売がされているので、私みたいなよそ者かつ新参者には心を開いてくれません。それで困ったなと思い、いろいろと試行錯誤しました。

一どんなことをしたんですか？

あるお客さんは、私の前任者のことをあまり良く思っていないで、マスプロとの取引をやめようとしていました。そのタイミングで私が営業担当になりました。まずいな〜と思ってなんとかしようとするのですが、お客さんは相手にしてくれません。ふと店内を見ると商品が掛けてあるラックが錆びているのを見つけました。じゃあ、磨いてキレイにしようと思い、100本くらいあるラックをピッカピカに磨いたんです。そうしたらその姿をその会社の偉い人が見ていて、「あいつみたいな仕事の姿勢が大事なんだ！」と褒められました(笑)。それがきっかけで認められて、取引も続けてくれました。それから、購買担当の人たちに小太りの人が多くて、大体ラーメン好きなんですよ(笑)。ガイド本で周辺のラーメン屋情報を仕入れて、「あそこのラーメン屋、うまいですよ」と話題を振ると、「いや、あっちの方がうまいよ！」と乗ってくれるんです。食の話題は全国共通なので、それをネタにどんどん仲良くなっていきました。

一お客さんと仲良くなるコツって何ですか？

何でしょうね？(笑)。若かったんで、とにかくがむしゃらにやりましたね。若いやつががむしゃらにやっているの

を見て、意地悪しようとする大人はいないですよ。だから応援してくれたんだと思います。あとはお客さんがイベントや展示会をやるときは必ず出席して手伝ったり。そこで仲良くなって、一緒にスキーに行ったりしました。とにかく出不精にならないことですかね（笑）。

—なるほど。では仕事は楽しかったんですね。

うーん、充実はしていましたが、楽しいという感じではなかったですね。売上目標を達成すれば嬉しいですが、それだけという感じでした。もともとモノづくりが好きでメーカーに入ったのですが、営業職という職種柄、それを実感できることは少なく。新商品が出来たときも、本社からパンフレットが届き、あとは「売って来い」という命令が下るだけ。箱を開けて実物を見ることすら無いんです。お客さんの所に行って「新商品が出ましたよ!」と言っている自分とお客さんの情報量がほぼ一緒なんです。これは無責任だなと思っていました。大企業だから作る人と売るのが分業するのは当たり前なんですけど、仕事にリアリティを感じられなくなっていました。そのころ、父親が名古屋のZipFM（ラジオ局）に出て、ジェームスにインタビューされたんです。それを聞いて、「あ、親父ってすごいんだな」と改めて思っ。名古屋に戻ってモノづくりの世界にどっぷり浸かるのもいいかな、と思いはじめました。時を同じくして、インテリア雑誌の『pen』で和インテリアの特集が組まれていて、品のいい座布団が紹介されていました。「うちの父親もこんな座布団を作っているよな」と考えていたら、「カッコいい職人になる」という夢みたいなものがふと浮かんだんです。彼女（のちの奥さん）に相談したら「いいんじゃない?」というので、気持ちも固まり、会社を辞めて、ふとん職人になることに決めました。

—小さいお店とは対極の大企業に入ってみたものの、やはり小さな店でリアリティのあるモノづくりをしてみたいと思ったんですね。会社はすんなり辞められたのですか?

引き止められましたけど、最後は認めてくれました。退職するまでの約半年間もしっかり頑張って売上も利益も達成しました。新規で通っていた量販店も、最後にはライバル社からウチに変えてくれました。退職間際には、お客さんやライバル会社の人たちが連日のように送別会を開いてくれました。会社の人には「丹羽君、何でそんなに送別会あるの?」と驚かれました（笑）。

—(笑)。周りの人に信頼されていたんですね。さて、ふとん職人になると言ったとき、お父様は何といいましたか?

「まあ、いいんじゃないの?」という感じだったと思います。「給料払えるかな?」と冗談交りに言っていました。でも実際当時はきつかったと思います。こんな小さなふとん店で大人2人分が食っていくくらい稼がないといけなわけですから。でも父親いわく、私が入ってから「いい流れになっている」そうです。確かにマスコミ露出も増えて、売上も増加傾向です。

—職人としての修行にははじめたのですか?

ふとん作りに関してはド素人ですので、全く何も出来ません。針に糸を通すことさえ出来ませんでした。よく「小さい頃から親の仕事を見ていたから出来るんでしょ?」と言われますが、全く見ていませんでしたから、全くできない（笑）。父親はふとん職人日本一を決める技能グランプリで優勝していたので、私にもそれを目指しなさいと言っていました。ですから最初から技能グランプリ優勝を前提にした修行が始まったんです。その時、中学で陸上をやっていたときに学んだ「根性でやれば何とかなる」の精神がよみがえりましたね。職人の世界では「技術は見て覚えろ」とか「盗め」と言いますが、父親は全ての技術について手取り足取り丁寧に教えてくれました。ふとん作りには、すごく細かい作業がたくさんあるのですが、すべてに意味があるんです。その意味をすべて細かく教えてくれたので、理解しやすかったですね。モノづくりって勘でやるものじゃくて、すべて意味があって、意味を考えながらやると理想的なモノが出来るということを学びました。

—技術の伝承はマニュアル化できると思いますか?

マニュアル化するかどうかは別として、技術の基盤を身につけるまでは、「盗め」という方針よりも「細かく教える」方針の方が良いと思います。ある程度技術を身につけていないと、どこを盗めばいいのかも分かりません。技術を身につけた上で、師匠の動きや姿勢を観察することで、言葉では言い表せない感覚や考え方などを感じ、盗むことができるのだと思います。

—後進に対して、まずは言葉でしっかり教えることが大事なんです。

そうですね。父親は他店の職人さんが分からないことを尋ねに来たときは、何でも教えています。もう、フルオープン（笑）。やはり仲間の成長は業界の成長にもつながりますから。

—技術の向上のために心がけていることってあるんですか?

「もう、これくらいいいか」と絶対に思わないことですね。これでいいかと妥協した瞬間にどんどん下手になっていきます。ふとんを作っていると、気に入らない部分がで



できます。そこを納得いくまで「ああしよう、こうしよう」と考えて工夫し続けています。父と一緒に「ああした方がいいんじゃない、こうした方がいいんじゃない？」とお互いに言い合って、「ああそうだね、こうした方がいいね」と改善し続けています。「ふとん道」を極めるための道のりを歩んでいるという感じですね。

—そしてふとん職人の日本一を決める全国技能グランプリで優勝したわけですね。

はい、そうです。グランプリ大会に出るためには技能士の1級を取得しているのが条件で、技能士1級を取得するには実務期間等も問われるので最短で6年かかります。私は去年技能士1級を取り、7年目でグランプリに出場して優勝しました。最速での優勝ですから自分でも驚きましたが、これを目指して頑張ってきたので嬉しかったですね。でもこの大会に出るに当たっては大きなプレッシャーを感じていました。父親が優勝しているので、その息子である自分が恥ずかしい姿を見せられないという思いが強くなりましたし、父は父で自分が教えた息子が出場するということでプレッシャーを感じていたと思います。そのプレッシャーを逃ね飛ばすために練習に練習を重ねました。深夜まで何度も練習し、帰って寝ていても夢の中でふとんを作っている状態です(笑)。目が覚めて「ああ！練習しなくちゃ！」と焦って。思い出したくないくらい大変でした。そんな努力のかいがあったのか、優勝させて頂くことができました。

—業界初父子2代でグランプリ優勝という快挙になったわけですね。優勝して何か変わりましたか？

変わりましたね～(笑)。やっぱり周りからの評価が変わりました。今までは「お父さんがすごいんでしょ？」という目で見られがちでしたが、そういうことも無くなりました。それと技術力が上がりました。あれだけ練習しましたからね。今まで出来なかったことが出来るようになりました。やっぱり積み重ねることの重要性を感じます。機械を使わずに手でやる仕事ですから、毎日の積み重ねが技術に出るんですよね。それと何より、自分に自信ができました。

—またまた、「根性で頑張れば何とかなる」を証明したわけですね(笑)。

そうですね。振り返って思うのは、間違った練習をどれだけやっても意味がないということです。私は今でも空手をやっていて、名古屋の代表になれるくらいに成長できました。そうなれた理由として、一流の師範について練習したことがとても大きいと思っています。正しい練習のやり方、正しい考え方を学ぶことは非常に重要です。ふとん作りに関しても同じで、父親が日本一の職人で、そのやり方を正しく学んだことが、私の成長を早めてくれたのだと思っています。

—技能グランプリで優勝した職人がいるふとん店というのは他にもありますが、丹羽ふとん店のように繁盛しているわけではあり

ません。違いはなんですか？

う～ん、難しいですけど、発信量の差というものはあるかもしれません。基本的に優勝される方は職人の方で、自分では情報発信とかしないんですよ。うちは父親が自分でホームページを作り、ふとんに対する思いやこだわりをどんどん発信しています。私もホームページやブログ、SNSなどで発信しています。父は組合活動などにも積極的に関わっていますし、私は日本のモノ作りを支援する「メイド・イン・ジャパン・プロジェクト」というNPOに参加しています。やはり、外に出て人と交流し、発信し続けるということは重要だと感じています。発信しているとマスメディアに取り上げてもらえるチャンスも広がります。

—ふとん界では一目置かれているお父様が、他の職人さんと異なる点は何だと思いますか？

ウチの父は威張らない人です。日本一で内閣総理大臣賞もらった職人なのに威張るところがありません。すごく謙虚な人だと思います。自分より上手いと思った人には自分からどんどん質問しに行きます。今、ありがたいことにウチには全国から問い合わせがあり、3年待ってもらわないとお届けできないくらい注文が入っています。3年も待たないというお客様には、全国にある仲間の店を紹介しています。そうすると、「丹羽さんのところがよくしてくれた。今度はこちらからよくしてあげよう」となるんです。シェアの精神ですね。

—日本一になり、3年待ちになるくらい注文が入る繁盛店です。それでいて謙虚でいられるコツってなんですか？

自分で自分のダメなところを知っているということだと思います。自分自身を、自分が作った作品を客観的に見る目を持ち、常にもっと良くなる方法はないか、と問い続ける姿勢を持っています。そうすると「あ～、オレってまだまだダメだな」と思うことがよくあります。端から見ればOKなことでも、自分で納得できないんです。自分で自分にダメ出しできるくらい、客観的になれるかどうか、すごく重要な点だと思います。「本当にこれでいいのか？自分に嘘をついていないか？」と常に自問自答しています。

—本日はありがとうございました。



【店舗プロフィール】

店名: 丹羽ふとん店
所在地: 名古屋市熱田区河田町116
TEL: 052-671-6473
URL: <http://niwafuton.com>



豊田礼人の経営コラム「愛される会社への道」

なぜ『コワーキングスペース』が注目されているのか？



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。

ソーシャルネットワーク上でコミュニケーションする動きが広がっています。その一方で、リアルでの出会いから新たなビジネスの種が見つかったり、アイデアが生まれたりすることに注目する動きも出てきています。

■大手企業がコワーキングスペースを展開

2012年1月12日の日本経済新聞夕刊によると、起業家など個人事業主や社員が仕事場を共有する「コワーキングスペース」を大手企業などが大都市で展開し始めていると報じています。コワーキングスペース(coworkingspace)とは、デスクや会議スペースなどを備え、起業家や社員などが共有できるスペースです。個室を貸すレンタルオフィスや、決まったデスクを提供するだけの共同オフィスとは異なります。

コワーキングスペースが従来のレンタルオフィスと異なる最も大きな点は、人と人との交流が自然発生的に起こり、利用者もそれを暗に(過度ではないが)期待しながら利用しているということです。多くは会員制となっており、会費を払って利用するわけですが、自分の席が決まっているわけではありません。好きな席に座り、コーヒーを飲みながらパソコンワークをする。疲れたらオープンスペースのソファに移り、スマホをいじりながら横に座った人と会話を交わす。雑談をしながら交流を深め、時に何気ない会話から新たなアイデアが生まれたりする。また、自分が求めている人を紹介してもらったり逆に紹介したりしながら、ビジネスが広がっていく。コワーキングスペースは、カフェの気軽さと起業家育成のためのインキュベーション施設との中間に位置するような存在だというわけです。

大手企業が相次いでコワーキングスペースを開設しているのは、単に貸しスペース事業でキャッシュを稼ぎたいからではありません。そこには、もっと前向きで建設的な目的があるようです。例えば、今年3月、神戸にコワーキング施設を開設する予定の富士ゼロックスは、外部のさまざまな利用者呼び寄せ、その交流の中から生まれた新規事業のアイデアを常駐スタッフが吸い上げて、同社が手がける研修事業に生かす構想があるそうです。またコクヨグループも渋谷の複合施設「渋谷ヒカリエ」にコワーキングスペースを開設し、利用者を集めて勉強会を開いたり、事業化への助言をしたりする予定なのだそうです。つまり、やる気のある起業家やビジネスマンが交流できる場を企業



名古屋伏見のMY CAFE店内

が用意し、そこで生まれる新しい発想を自分たちのビジネスに活かそうとしているのです。そこには、社内の人間だけでは狭まりがちな視野を、社外の人たちの視点を取り入れることで広げようとする企業側の期待があるようです。

■ジョブズ氏も「偶然の出会い」が生む創造性を重要視していた

アップルの元CEO、スティーブ・ジョブズもこう言っています。

「ネットワーク時代になり、電子メールやiChat(Mac OS Xに標準添付されたインスタントメッセージャー)でアイデアが生み出せると思われがちだ。そんなばかな話はない。創造性は何げない会話から、行き当たりばったりの議論から生まれる。たまたま出会った人に何をしているのかたずね、うわ、それはすごいと思えば、いろいろなアイデアが湧いてくるのさ」

ジョブズ氏は、偶然の出会い、何気ない雑談からすごいクリエイティブなアイデアが生まれることを知っていました。だから、ピクサー社の新社屋を建設するとき、設計段階から口を出し、「そうでもしなければ会わない人に会うような」レイアウトにすることに強烈にこだわったそうです。ゆえに建物は、社員が自分のオフィスを出て真ん中のアトリウムに集まるように設計されました。正面のドアもメインの会談も通路も全てがアトリウムに通じ、カフェや郵便受けもアトリウムにある。会議室もアトリウムに向けて窓が用意されているそうです。(トイレさえも1箇所に

しようとしたジョブズでしたが、さすがにこれは妊婦さんなどの反対を受け、却下されたそうです)

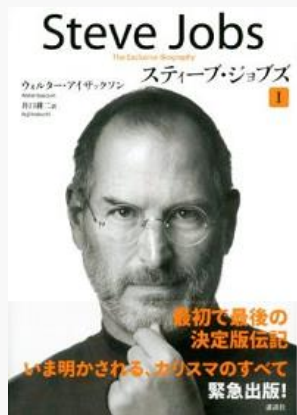
■名古屋の coworking space

名古屋にも coworking space があります。伏見地区にある MY CAFE (マイカフェ) というスペースで、僕も先日利用してみました。全ての席に PC 用の電源が用意されていて、無線 LAN にも常時つながることができます。仕事に集中したいときは仕切りがあるブースで没頭できますし、ちょっと休みたいときはオープンスペースのソファでくつろぐこともできます。必要となれば、FAX やコピー機も使えるようです。料金はいろいろなコースがありますが、例えば月 8,925 円払うと、平日の 9 時から 17 時まで毎日何時間でも利用できます (デイトム会員)。利用時間内はコーヒーやジュースなどはすべてフリーです。利用してみて感じたのは、単に仕事場のスペースを求めている人より、ビジネス上の仲間と出会う場所として利用している (期待している) 人が多いのではないかということです。その出会いも強制的なものではなく、あくまで自然発生的なスタンスにこだわっているようです。またカフェオーナーが仲介役となって会員同士の出会いを促進したりすることも行なわれているようです。

■外部刺激を人為的に作り出す

人間は一人で考えていると、どうしても自分の思考範囲から抜け出せません。それが自分というものなので当たり前と言えども当たり前ですが、新しいアイデアやクリエイティブな発想というのは、自分の思考に外部から刺激が加わって化学反応が起こり、湧きあがってくるものです。この外部からの刺激を人為的に起こすための仕組みが、coworking space と呼ばれるものだったり、ジョブズが作ったピクサーの社屋だったりするわけです。偶然の刺激がアイデアを生むのであれば、その偶然が必然的に起こるような仕掛けをしましょうという発想です。

出会いを促す場として異業種交流会などがありますが、これは「売りたい、目立ちたい、アピールしたい」人たちが集まりがちで、なかなかクリエイティブな発想は生まれにくいようです。もっとリラックスした、何気ない日常の会話の中から新しいものは生まれるのだということに気付いた人が増え、その効果が実証されていけば、coworking space へのニーズはこれからどんどん高まっていくと思います。🍵



あなたの読書時間を大幅短縮

ベストセラー1分解説

巻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

『スティーブ・ジョブズ I・II』

ウォルター・アイザックソン 著

オススメ度 ★★★★★ 読むべき人 ものづくりに携わる人、生き方を学びたい人

ポイント1

やりたいことをとことん追求することの重要性

ジョブズは自分がやりたいこと、興味のあることに強烈な情熱を注ぎ込む。それがときに人を傷つけることもあるが、そんなことは気にしない。結果として素晴らしい成果が生まれるので、傷つけた人から感謝されることもあった。

ポイント2

アートとテクノロジーの交差点に立った人

ジョブズはテクノロジーには詳しいが、エンジニアというわけではない。アーティストだ。製品のデザイン・美しさ・使いやすさには強い関心を持ち、妥協は許さない。しばしばエンジニアと衝突したが、アートとテクノロジーの融合がアップルの強さを揺るぎないものにしたのは疑いようのない事実だ。

ポイント3

金もうけじゃなくて、すごい製品をつくりたい

お金は、新しい製品を作るためには非常に重要だということは分かっている。しかし、金儲けにしか興味が無い人たちにジョブズは容赦ない。自分が引っ張った元ペプシのジョン・スカリー氏とも対立した。とにかく「すごい製品を作りたい」と突き進むジョブズの姿勢は鬼気迫るものがあるが、参考にすべき点が多い。

結論

ジョブズが信頼を寄せる伝記作家のウォルター・アイザックソンがジョブズから直々に依頼を受けて書いた作品。特筆すべきは、ジョブズはこの仕事を依頼する際、「内容には一切口出ししないし、出来上がりも読まない」と言ったことだ。ゆえに、この本を読むと、ジョブズに対する過度な賞賛は無く、むしろ、ジョブズのゆがんだ性格が赤裸々に語られている。だからこそ新鮮だし、リアルである。天才の真実が分かる本。すごい。

- ★★★★★ 読まないで損をする
- ★★★★★ 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330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。

すごい人に見せかける(その9) (2009年9月25日発行第232号)

■すごい人は、挫折を乗り越えている

成功した人はすごい人だと賞賛される。一方で、挫折を経験してそこから立ち上がった人もまたすごい人として称えられます。楽しんで成功した人よりも苦労を経て成功した人の方が、人々の共感を得やすいのです。それは、世の中の人たちは、多くの人が失敗や挫折を経験しており、その痛みを感じながら生きているからだと思います。あるいは、失敗して挫折することの痛みを恐れるがあまり、チャレンジすることができずに生きている人が多いからかもしれません。だからこそ、挫折を経験しながらも果敢に生きている人に僕たちは心を動かされるのです。失敗して挫折を経験した人というのは、裏を返せばチャレンジした人だとも言えるのです。

■カズも挫折した

サッカーの横浜FCの三浦カズ選手は、1994年のアメリカワールドカップ予選でドーハの悲劇を経験し寸前のところで本大会出場を逃しました。本大会出場を決めた1998年のフランス大会では、大会開幕直前でメンバーから外され、帰国しました。日本サッカーのプロ化を引っ張ってきた大功労者であるカズ選手にとっては、あまりにもヒドイ結末でした。しかし本人はこの挫折をもととせず、現在も現役選手として戦っている。サッカー選手としての世界的な評価から言えば、中田英寿選手や中村俊輔選手に比べて劣っているかもしれません。しかし、僕たちファンがこれらの後進の選手達よりもカズ選手をすごいと思うのは、あの二つの大きな挫折を見事に乗り越えて、今もサッカーに対する情熱を燃やして生きているからです。

■おくりびとがウケたわけ

映画のストーリーも、挫折を交えた展開の方が人々の共感を得るようです。主人公は、そこそこ幸せな生活をしており、そこでちょっとした成功をつかむ。しかしあることがきっかけで挫折し、どん底に突き落とされる。その後苦しい努力をして復活し、さらに大きな成功をつかむ。有名な映画の多くはこのパターンで作られているそうです。ロッキーなんかはその典型ですね。才能豊かな青年が挫折して落ちぶれ、一念発起して再挑戦して栄光をつかむというストーリー。米国アカデミー賞を受賞した「おくりびと」もこのパターンです。演奏家として仕事・家庭とも充実して

いた男が行き詰まり、妻と共に田舎に移り住む。そこで挫折感を味わいながらも葬儀の仕事に出会い、その仕事の重要さに魅せられる。最後には妻もその仕事に理解を示し、主人公は仕事人として、人間として成長していく「ちょっとした成功～挫折～葛藤～復活～成功」というストーリーは分かりやすく、世界の人々の共感も得やすかったのだと思います。

■挫折をした人は、チャレンジした人だ

モノが売れない時代においては、自分や会社の物語を発信していくことで、お客様の共感を得ることが重要になってきます。そのときに、楽々と仕事をしているという物語よりは、挫折して、苦労して、ようやく今この商品を開発し、販売しています、というストーリーの方が共感を呼びます。

挫折とは、一生懸命に取り組み、チャレンジした人にだけ出会えるものです。だからこそ僕たちには、挫折を経験した人はすごい人に見えるのだと思います。そしてそういう人からモノやサービスを買いたいと思うのです。

挫折しなければ見えないものがあるし、挫折したからこそその先にある成功がより価値あるものになるのだと思います。挫折をするのは少し恐いですか？同感です。でも、自分が映画の主人公だと思えば、将来の成功もイメージできるのではないのでしょうか？そしてその行動の軌跡が、商品やサービスを味わい深いものへと昇華させてくれるのです。

さあロッキーのテーマを口ずさみながら、思う存分挫折してみましよう！🎵

(終わり)



後藤剛のいまさら聞けない人事労務 秘密の相談室



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も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。

女性社員の結婚・妊娠・出産への会社の対応、その法的留意点

先日、某中小製造業の会社での出来事です。ある女性社員が妊娠したことが分かったため、その会社の社長はその社員に対して「長期間休まれると、会社が回っていかないので辞めてもらうことになる。これまでも、同様に辞めてもらっている」と告げ、退職してもらったようですが、その後、労働局（雇用均等室）から呼び出しを受けてしまったのです。何が問題だったのでしょうか。この機会にぜひ、女性社員の結婚や妊娠、そして出産に関する法的な留意事項をしっかりと理解し、対応を誤らないようにして頂きたいと思えます。

■産休中と出産後30日は解雇できない

まず、労働基準法第19条において、産前産後の女性労働者が労働基準法第65条によって休業する期間（産前・産後休業期間）及びその後の30日間についての解雇が禁止されています。なお、産前産後の休業を認めなかった場合、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金（労働基準法第119条）が課されます。

■結婚・出産・産前産後休業を理由とする解雇は禁止

次に、男女雇用機会均等法について見てみましょう。同法の第9条で、「事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない」と規定しています。また、女性労働者が結婚したことを理由とする解雇も禁じられており、妊娠・出産・産前産後の休業をしたことを理由とした解雇その他の不利益な取扱いも禁じられています。

なお、妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が妊娠・出産を理由とする解雇でないことを立証しない限り無効となります。

■育児・介護休業を理由とする解雇も禁止

また、育児・介護休業法第10条・第16条で、「事業主は、労働者が育児休業・介護休業を申し出たこと、又は休業したことを理由として、当該労働者を解雇することはできない。」と規定されています。この場合、「休業中の解雇」が全て禁止されるわけではないのですが、休業取得以外の正当な解雇理由があることが十分に立証されない限り、その解雇は無効となります。倒産や廃業によって労働者全員を同時に解雇する場合以外、立証はほぼ不可能と考えられるため、事実上休業中の解雇は無効となる可能性が極めて高いと言えます。

■具体的なケースを考える

冒頭の会社のケースでは、妊娠した女性社員に対し、上司である社長からの「圧力」により、やむを得ず退職届を出してしまったと考えられるため、退職の強要と判断される可能性が高いと考えられます。つまり、違法解雇として「無効」とされると考えます。その他、良くあるケースですが、「当社では、結婚したら自分から辞めることになっているよ」などとあくまで慣行となっていることを伝えただけで、圧力をかけたとは言えない場合はどうでしょうか。このような場合であっても、結婚等を理由とする「退職の勧奨」にあたるため違法となると考えられます。また、有期雇用者の場合ですが、他の有期雇用者は全員契約を更新されているにもかかわらず、妊娠した女性社員のみ契約更新を拒否されたような場合には、妊娠を理由とする雇い止めとみなされ、これも違法となりますので注意が必要です。

★後藤剛 ㈱アクア・ブレイン シニアコンサルタント。その豊かな経験と視野で、多くの顧問先に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・医療系職・就職支援並びに採用支援を行なっている。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 勉強会のお知らせ】

18回目となる勉強会は、「リーダーシップとモチベーション」と題して行ないます。先が見通しにくい現在において成果を出し続けるリーダーのあり方とは？また、社員のやる気を継続的に上げ続けるためにはどうすればいいのか？について考えます。

「リーダーシップとモチベーションを考える」勉強会

日時：2012年2月22日（水）19:00～20:45
場所：ウインクあいち904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：豊田礼人

【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)

RAYMAC PRESS