

RAYMAC PRESS



レイマックプレス 2012年11月号 Vol.51

インタビュー 伊藤隆一 (株式会社良間 代表取締役)

全てはやりたいことのために。時給700円からのリ・スタート。

大学時代に住んだ街で、カッコいいインテリアショップをやりたい。そう考えた伊藤隆一は大手家具メーカーを退職し、時給700円のインテリアショップで修行を開始。その間、妻はパートを3つ掛け持ちして家計を支えた。不動産屋が反対する悪立地で始めたインテリアショップは、高感度な若者の支持を集め徐々に客数が増え始めた。カリモク60をはじめこだわりのモノを売るブレないスタイルはファンをつかみ、愛知県内で4店舗を展開するまでに成長。静かな雰囲気の中に熱いものを秘めた経営者・伊藤隆一に、レイマックの豊田礼人が深く切り込んだ。



伊藤隆一(いとうりゅういち)
株式会社良間 代表取締役
1969年大阪府 生まれ

大学卒業後、カリモク、フランフランを経てインテリアショップで起業。名古屋塩釜口の「シオガマアパートメントスタイル」他、愛知県内に4店舗を展開する。カリモク60など地元の商品の良さを発信しながら、街に合ったインテリアショップを展開することで注目されている。

—小さいころはどんな子どもだったんですか？

体がすごく大きくて、小学1年生のときに担任の先生と背が同じでした。その先生がおばあちゃんて小さい人だったんですけどね。小1なのに小6と間違われるほどです。でも運動は全然ダメでした。勉強も中の中。背がデカイこと以外には特徴のない子供でした(笑)。

—(笑)。小1で先生と背が同じってすごいですね(笑)。中学はどうだったんですか？

背が大きいので、色んな運動部からスカウトされました。それでバレーボール部に入りました。やってみたら、これが意外とうまい。

—あ、オレ、スポーツできるぞ、と。

そうです。結局バレーボール部ではエースになり、キャプテンになりました。勉強は中の上くらいに上がってきて、高校は大府高校という県立高校に進みました。

—高校時代もバレーはやったんですか？

はい。それと写真部にも入ることになって、2つを掛け持ちしました。バレー部では副キャプテン、写真部では部長。写真部は4人しかいなかったのですが、先輩から「伊藤君、部長として立て直して」と言われて。それで学祭のときに、校内で美男美女コンテストを企画しました。これが大好評で。写真部は面白そうだという評判になって、部員がどんどん増えて最終的に45人くらいになりました。野球部の次に部員数が多い部になり、学校側からストップがかかりました。そんなに増やしてどうするんだ？って(笑)。あと、美男美女の写真をプロマイドにして100円で売ったら飛ぶように売れまして、これまた先生からストップがかかりました。お前ら儲けすぎじゃないか？って(笑)。

—(笑)。伊藤さんはキャプテンやったり部長やったり、リーダーになるんですね。

はい。でもこれは同年代から選ばれたのではなく、先生とか先輩とか、上の人から指名されるんです。「伊藤がいいんじゃないか？」みたいな感じで。

Index

● 起業家インタビュー

株式会社良間 代表取締役 伊藤隆一 さん

● 経営コラム なぜカヤックはサイコロで給料を決めるのか？

● ベストセラー解説 「学び」を「お金」に変える技術

● メルマガバックナンバー ● 人事労務相談室

一なるほど。上の人から見て、安心して任せられるタイプなんです
すね。ところで勉強は？

してません（笑）。というのも写真部とバレエ部の他にバンドもやっていて、忙しくて（笑）。私は人見知りが激しくて、人とうまく話せないんです。だからバンドで自信をつけようと。でも、ある時「大学は絶対に行きたい」という思いが強くなってきて、バンドはやめました。代わりに受験予備校に通い出しました。

一大学に行きたい理由はあったんですか？

単純に「大学は出ておかなくては」と思って。それとどこかで「マーケティング」という言葉を聞いて、意味を調べると「市場調査をして、売れるための仕組みを考えること」だと分かりました。これにすごく自分が反応して、勉強したいなと思いました。だから商学部とか経営学部に行きたいなど。

一受験の結果はどうだったんですか。

何とか名城大学に合格しました。入学して、途中から大学の近くの塩釜口（しおがまぐち）で一人暮らしを始めました。でも親の目が無くなると、朝から学校に行くという習慣がなくなります。代わりにできた習慣が、毎朝「特捜最前線」と「暴れん坊将軍」を見ながらダラダラするという習慣（笑）。単位は落としました。

一朝から特捜最前線（笑）。卒業後の進路についてはどう考えていたんですか？

金八先生の再放送を見て、先生もいいな、と。沖田浩之が暴れるやつです。でも教師は人の人生に関わる仕事で、自分が発する一言一言が生徒の人生に影響を与えてしまうと思うと、自分にはちょっと重たすぎると思いました。それから一般企業への就職活動を始めました。小さい頃から家の中にあるような、分かりやすいモノに関わる仕事がいいなと思っていたので、カリモクという家具メーカーに入社しました。入社して、すぐに三重県地区最大手の家具販売店の担当営業に配属されました。これがとんでもない激務でした。カリモクの営業体制は、顧客にどっぷり入り込むというスタイルです。土日は顧客の店頭で立って販売応援。エンドユーザーである購入者様からクレームが入れば、販売店のスタッフが行く前に、我々カリモクの社員が飛んで行って処理します。ですから店の販売員さんたちは楽しそうに安心してカリモクの家具を販売してくれます。だから売れるんですね。

一営業という仕事をやってみてどうでしたか？

人と話すことの苦手意識はだいぶ改善されました。就職する前の職業適性検査では、「営業職と販売職はやめなさい」という結果でしたが、あえて飛び込むことでかなり話せるようになりました。ただ、それでも先輩たちに比べると営業トーク術という面で劣っていました。だから、とにかくお客様から信頼される人になろうと思い、言われたこ

とをきっちりやるとか、約束を守るとか、当たり前のことをしっかりとやることを自分に課しました。そのかいあって、徐々に信頼を得られるようになりました。

一なるほど。ところでもともと独立志向はあったのですか？

いえ、まったく。入社するときも「この会社に骨を埋めませぬ」と宣言してましたから（笑）

一独立を考えるきっかけがあったんですか？

はい。家具販売店に家具を卸す仕事の一方で、ある時、新築の家の家具のコーディネートに関わったんです。かなり入り込んで完璧に仕上げた自信作でした。納品が完了した後、ウキウキしながらそのお客様の家にお邪魔したんです。すると何かがおかしい。良くないのです。なぜだろうと考えてみると、家具は揃っているんだけど、ラグとかカーテンとかテーブルの上のお皿とかが合っていない。部屋をカッコよくするということは、そういうところまでトータルで考えないとダメなのだと気づいた瞬間です。カリモクのアプローチでは限界があるぞ、と。その時、大学時代に一人暮らしをしていた時のことを思い出しました。自分の部屋をカッコよくしたいのですが、トータルでコーディネート提案しているお店はありませんでした。家具は家具屋、カーテンはカーテン屋、食器は食器屋に行かなければなりません。例えば部屋をブルーで統一したいと思ったとき、ブルーでコーディネート提案してくれる店があればいいのに、と思いました。そんなことを考えてモヤモヤしていた時、フランフランというお店に出会ったのです。

一どこのフランフランですか？

東京です。店内はきれいに色割りでコーディネートされていました。いろんなアイテムがあるんですが、すべて同じ色で統一されている。こういう店は、自分が住んでいる街にはありません。でも私でさえこういう店にワクワクするわけですから、今の若い人たちはもっとワクワクするはずですよ。名古屋の自分の街でこれをやったら面白いんじゃないかと思いました。店を出すなら自分が大学時代に住んでいた塩釜口（しおがまぐち）に出したいと思っていたので、さっそく塩釜口がある名古屋市天白区の区役所に行って、データを調べました。調べると、天白区ではワンルームマンションが他の区に比べて群を抜いて増えている。かつ人口も増えている。ということは一人暮らし向けの家具・インテリアグッズの需要があるはずですよ。スイッチがカチッと入りました。

一でも大手企業に勤めています。辞める決断は難しかったんじゃないですか？

そうですね。でも、当時ものすごく長時間労働をしていて、このくらい一生懸命に仕事をすれば、自営業をやったとしたらもっと上手くいくんじゃないか、リスクを背負ってもチャレンジしてみる価値があるんじゃないかと思いました。

—でも小売の経験はありませんね。自信はあったんですか？
ないですね。家具のことは分かりますが、カラーコーディネート
のイロハも知らないですから。それでまずカラー
コーディネートの学校に通って、ベースとなる知識をつけ
ました。ボーナスはその学校の学費で消えました。

—奥さんは何と言いましたか？

28歳で結婚して29歳の頃に「オレ、会社辞めるわ」と奥さん
に事後報告したので、「だまされた」と言われました
(笑)。

—(笑)。安定したサラリーマンと結婚したと思ったのに(笑)。

そうですね(笑)。その頃ちょうど名古屋パルコにフラン
フランが出店することになって、オープニングスタッフを
募集していました。チャンスだと思ったのですが、年齢制
限が28歳までです。1歳オーバー。でもそれは無視して
(笑)、履歴書に「私を採用しないと損しますよ、いいん
ですか？」的なことをバーっと書いて送ったんです。すると
「じゃあ面接をしますので、この日に来てください」と
いう連絡が来ました。でもこっちはまだ営業マンなので時
間の都合がつかなくて、私だけ別の日に面接日を設定して
もらいました。「面接結果は1週間後に連絡します」と言
われたんですが、「面接結果は明日ください」とお願いし
ました。というのも3日後にカリモクの人事異動の会議が
行なわれることになっていて、どうしてもその前に人事部
に退職の意向を伝えたかったのです。

—いろいろと注文の多い応募者ですね(笑)。

ですね(笑)。でも、こっちは必死ですから(笑)。結局、
その日のうちに「採用」の連絡が来ました。すぐに人事部
の同期に電話して「オレ辞めるから！根回ししておい
て！」と頼みました。何度か引き留められましたが、当時
の次長が「普段しゃべらない伊藤君がここまで言うんだか
らこれは本気だ。翻意は難しいと思います」と所長に進言
してくれて辞めることができました。

—(笑)。フランフランは正社員としての採用ですか？

いえ、バイトです。時給700円スタートです。その頃、妻
もパートだったんですが、私がフランフランに入ってから
は、家計を支えるために、パートを3つ掛け持ちしていま
した。結婚式場とパスタ屋とカフェです。私も昼ご飯とか
買えないので、おにぎりを持って出勤していました(笑)。
今振り返ると、よくやったな～と思います。

—フランフランでの仕事はどんな感じだったのですか？

20代前半の女性たちにまぎって、29歳の男が一番下のポジ
ションからのスタートです。よくお客様から店長と間違わ
れました(笑)。それにカリモクとフランフランでは、考
え方が全然違います。カリモクでは、きっちり作ることで
丈夫かつ安全であることを説明して売りますが、フラン
フランでは魅せ方でお客様に売っていくことが重視されま

す。カリモクにいた私からするとフランフランで売ってい
る商品は頼りない感じがあったのですが、どちらをお客様
が目を輝かせて嬉しそうに買うかと言えば、断然フラン
フランなんです。お店に入った瞬間、お客様の表情が変わ
るのが分かるんです。本当に楽しそうなんです。プロモ
ーションのやりかた一つで、お客様に楽しんでもらえるんだ
な、と。これにクオリティが加わればもっとすごい店にな
るなとも思いました。カリモクの良さとフランフランの良
さをミックスした店を将来やろうという思いが強まりました。

—フランフランでは何年間働いたのですか？

結局4年半働きました。本当は1年で辞めて独立するつもり
だったんですけど、入って半年くらいで別の三重県桑名の
店舗の店長をやることになったんです。当時の私はまだ仕
事が出来るわけでもないし、ディスプレイが上手いわけでも
なかったのが、正直ビックリしました。でもこれはチャン
スです。時給も790円に上がりました(笑)。しかし、半
年しか経験がなく、センスも無い男がいきなり店長になり、
自分より経験がある年下の女の子をまとめるのは難しい。
パソコン操作するのに必死でスタッフのメンタルに気を配
ることに頭が行かない。で、ストライキされました(笑)。
その日はスタッフが誰も来ない。自分1人でフランフランを
回しましたよ(笑)。

—自分の店はいつ出したんですか？

フランフランに入ってから1年後ですね。フランフランでは、今
度は豊田市に増床オープンする店舗の店長を任されたんで
す。それと同じタイミングで自分の店を塩釜口に出しまし
た。ですから2店舗同時に出店準備してました(笑)。体力
的にも精神的にもきつかったですね。

—開業資金はあったんですか？

ないです。私は妻がある程度は貯金してくれているものだ
と思っていたのですが、全然していない(笑)。妻は妻で、
会社辞めて独立する決意なら、貯金くらいしているはずだ
と思っていたらしいのですが、全くない。青ざめたという



こだわりのアイテムと愛情がぎっしり詰まった店内

か笑えたというか(笑)。お互い財布は別にしていたので、相手の給料がいくらとか貯金がいくらとか、全く知らなかったんですね。それで金融機関から600万借りて、親からも借りて、総額1000万円でスタートしました。私は引き続きフランフランの店長をやり、自分の店は妻に担当してもらおうという体制です。15坪くらいの小さな店ですが、当時名古屋にそういう雑貨店が無かったので、雑誌によく取り上げられ、そこからお客さんも来るようになりました。そんなにすぐに利益は出ませんでした、そこそこ人気が出て、お店を回せるくらいの売上は作れていました。

—フランフランではまだ時給790円？

いえ(笑)、豊田に移った時点で正社員になっていました。豊田の次は中部エリアのエリアマネージャーを任されて。そうやってフランフランで働きながらも、自分の店は妻に任せていました。最初の店はカラフルな品揃えだったこともあって、女性客がほとんどだったんです。男性は入りにくい。でももともと、塩釜口で一人暮らしをする男性がカッコよくなるための店を構想していたので、それを実現するために、2店目として「シオガマアパートメントスタイル」の出店を決めました。フランフランも辞め時だと判断して退職し、これに専念しようとした。

—ここ(シオガマアパートメントスタイル)はすごい場所にありますね(笑)。

はい(笑)。不動産屋さんからも、「人通りも少ないし、2階だし。やめた方がいい」と言われた物件です。もともと事務所として作られた建物で、物販をやった人はいないと。でも私は松田優作の探偵物語の事務所に憧れていて、そのイメージにピッタリなんです(笑)。1階がパスタ屋で、のどかなロケーションで、隠れ家みたいな、そんなイメージ。絶対ここでやりたいな、と思って決めました。やり始めると、隠れ過ぎちゃって、お客さんが来ない(笑)。でも「カリモク60」を扱っていたので感度の高いお客様が徐々に集まり出しました。男性向けの店にしようとしたとき、デザインだけの中途半端な商品ではダメで、その商品のストーリー、歴史、品質がきちんと語れるものを扱いたいと思っていました。それがまさに「カリモク60」。

—店のプロモーションはどうやったんですか？

ちょうど愛知万博の年で、名古屋特集でインテリア雑誌に載りました。あとはメイドイン愛知とか岐阜とか、地元の商品を扱ったことで雑誌やテレビで特集されて、それを見たお客様が自然と集るという感じです。インテリア雑誌を見ている人は感度が高くて、その人たちが来てくれて評価してくれると、その友達も来てくれます。感度の高い人たちの間で口コミが起きて、来店してくれるというのが多いです。

—さらに3店舗目を豊田に、4店舗目を大須に出すんですね。

3店舗目は豊田のT-FACEという商業施設の中の「Sumika(スミカ)」、4店舗目は大須の「大須DECO」です。Sumikaは地域特性もあって最初は苦労しましたが、今は軌道に乗っています。大須DECOはカリモク60の専門店です。カリモク60は本当に良い商品で、サイズは小さいのだけれどゆったり座れて、作りもしっかりしていて、価格もリーズナブルです。この価格でこれ以上のものはないと思います。こんな素晴らしい商品が愛知県で作られていることを地元の人にもっと知って欲しいし、県外の人にも知って欲しい。大須という、歴史と文化の発信地でカリモク60という地元のモノだけを扱う店があったら面白いな、と発想して出店しました。

—なるほど。伊藤さんのブレない経営は本当に尊敬します。さて最後にこれから起業しようと思っている人にメッセージを頂きますか？

無理に起業する必要はないと思いますが、苦しくてもいいのなら起業して自分のやりたいことをやると、100倍楽しいし、やりがいも持てると思います。でも100倍楽しい分、100倍苦しいこともあります。それを乗り越える根性が必要ですね。根性とか努力とかを笑う人もいますが、それがなければできません。覚悟を持って欲しいですね。私も資金繰りに苦しくなって、「無人くん」(※消費者金融)に入ったことがあります(笑)。書類を書きかけましたが、「アカン！」と思って飛び出してきました。今は笑い話ですが、当時は必死です。そういうことも根性で乗り切ってきました。根性と覚悟を持って、ブレずに仕事をすれば、面白い人生が送れるんじゃないかな、と思います。

—本日は楽しいお話、ありがとうございました！🍷



カリモク60の良さを伝えたい

【会社プロフィール】

会社名:株式会社良間

所在地:名古屋市天白区植田西3-105サンセイビル2F

TEL: 052-806-4228 URL: <http://www.sa-style.jp/>

店舗: ■Homey Room style 052-808-4949

天白区植田西3-105サンセイビル3F

■シオガマアパートメントスタイル 052-806-4228

天白区植田西3-105サンセイビル2F

■Sumika 0565-34-5653

豊田市若宮町1-57-1 T-FACE 6F

■大須DECO 052-222-7788

中区大須2-11-3 スターハイツ2F



なぜカヤックはサイコロで給料を決めるのか？

給料がサイコロで決定する会社——。インターネット関連サービスを行なう「面白法人カヤック」では、毎月1回社員全員がサイコロを振って、その目に応じて給料を決めるという制度を導入しています。一体どんな制度なのでしょう？今回は世の中の会社のユニークな「社則」や「ルール」にスポットを当てて考えてみたいと思います。

■「サイコロ給」に込められた経営者の思い

カヤックでは「サイコロ給＝基本給×サイコロの出目％」として、サイコロ給が基本給に加算されるというユニークな賃金制度を実施しています。例えば基本給30万円の人がある月にサイコロを振って3を出した場合、 $30万 \times 3\% = 9,000$ 円がサイコロ給となり、基本給に加えて30万9,000円がその月の給料となるわけです。特に面白いのは全社員分のサイコロ結果のランキングが、ホームページ（HP）上に公開されていること。同社HPによると2012年10月時点でのトップの人は目の平均が「6」になっています。この人の過去のサイコロ履歴を見ると、「12」という月があって、不思議に思っ調べてみると、3ヶ月連続で同じ目が出た場合、その月はその目の倍になるという裏ルールがあるそうです。ですからこの人は3ヶ月連続で「6」を出し、サイコロ係数が2倍の12になったわけです。仮にその人の基本給が30万円だったとすると、その月のサイコロ給は3万6,000円となり、給料は33万6,000円となったのです。

（ちなみに最下位の人は「2.17」）。一人ひとりの出目を見ていくと、その年、好調な人と不調な人が出てきます。好調な人は運が来ているということで新しいプロジェクトが任されたり、不調な人は不調な人でお客様から「かわいそうだからごちそうしてあげる」といわれるなど、このサイコロ結果をみんなで面白おかしく活用しているのだそうです。面白いですね～。

この制度を作った理由について、カヤックの柳澤社長は2つの理由をあげています。1つは、友達同士で始めた会社なので、お金のことでめたくない。「お金よりも大事なことがある」、「この仲間と一緒にやりたい」という気持ちを忘れないためにサイコロを振っているのだということです。2つ目は、「人が人を評価することに正解はない。給料なんてサイコロを振って決まるぐらいがちょうどいい」という気持ちがあるのだそうです。他人に評価されて、それが理由で凹んだりネガティブな気持ちになる人がいるとしたら、もったいない。お金に囚われたら人生が楽しく



面白法人カヤックの柳澤社長。1974年香港生まれ。

ない。だったら「給料なんてサイコロを振って決まるぐらいでいい」という感覚で生きていいじゃないか？この気持ちのシンボルが「サイコロ給」なのだそうです。

■社則で愛される会社を作る

このカヤックには他にも面白い制度がいろいろあって、柳澤社長は著書「この社則、効果あり」の中で紹介しています。この本を読んで感じるのは、ユニークで良く考えられた社則というのは、社員をイキイキさせるのだということです。社長の考えや思いを社則という形で社員に浸透させたり、社員たち自身が社則作りに参加することで、社員のベクトルを同じ方向に向かせます。ベクトルが合致し、働きやすい会社は、社員から愛される会社になれます。社員から愛される会社であることは、顧客から愛される会社になるための大前提です。そして顧客から愛される会社は長期安定的に成長する、という好循環を生み出せるのです。

■好きな時簡に出勤してよい会社

以前、このレイマックプレスでインタビューさせて頂いた、ワッツビジョンの横井社長も、ユニークな社内ルールを作ることによって、社内の結束を高めている経営者です。同社は、子育てママでもある社員にとって働きやすい職場にするために「フリータイムの出勤体制」を敷いています。従業員は働ける時間に出勤し、好きな時間に帰宅する。子どもが体調を崩したときなどは気兼ねなく休むことができるそうです。また、子どもを連れての出勤を推奨する、というルールもあります。こういった活動が評価され、日本財団

CANPANが行なう「CSR（社会的責任）プラス大賞」でグランプリを受賞しています。もちろんイキイキ働く社員のおかげで、業績も安定しているそうです。

ユニークな社則（ルール）と言えば、中里スプリング製作所の「嫌いな取引先はこちらから切っていい」というルールも有名で、テレビをはじめ様々なメディアで紹介されています。嫌な取引先と嫌々仕事をするよりも、そこは切ってしまう、好きな取引先を新規開拓すれば良いとするルールです。好きなお客様とだけ取引し、会社が楽しくなれば、社員はやる気を高めるはず。（ただ、この「やめる」権利を行使できるのは、社長から何らかの表彰を受けた人に限られる）。その代わり、1社の取引をやめたら、10社の新規開拓のノルマを社長自身が自分に課して営業に奔走するのだそうです。

■社則とルールで会社をブランディングする

以上見てきた社則やルールは、常識だと思われてきたことを疑い、社長の思いや経営理念に照らし合わせ、「これを実施することによって社員がイキイキと働くことができる」ことを制度化しているものです。かけるお金の大小ではなく、そこに「社員がイキイキと働ける環境を整えた

い」という経営者の温かい気持ちが存在しているかどうかポイントです。経営者が、社員に寄り添って物事を考え、イキイキと働ける職場にするために、常識にとらわれずユニークな社則やルールを導入する。これにより、社員の表情が明るくなりやる気も高まる。社員の表情ややる気は顧客にも伝わり、業績アップにつながります。

ユニークな社則は、会社のブランディングにも一役買います。面白法人カヤックは、サイコロ給という面白い社則を導入することが、「面白いものを作る会社」というブランディングにつながり、顧客を引き寄せています。ユニークな社則がマスコミによって報道され、認知度も高まります。ワッツビジョンも、良い商品を作っていることに加え、CSR（社会的責任）活動に積極的に取り組む企業ということで、経営者である横井社長は各方面から講演依頼が舞い込み、会社のブランディングにつながっています。

ユニークな社則によって、経営理念の浸透を進め、社員のやる気を高め、世の中への発信力を高める。この方法は中小企業が、お金をかけずに取り組める、とても重要なことのひとつだと思います。🍀

参考：この「社則」、効果あり。柳澤大輔 著
日経ビジネス 2011.8.1 すごい制度100



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

『「学び」を「お金」に変える技術』 井上裕之 著

オススメ度★★★★★ 読むべき人 学びが空回りしている人、学びたくない人

ポイント1

学びは最高の投資である

世界中のどんなに有利な投資を見ても、学びほどたしかな投資はないと断言できる。学びへの投資は絶対に損はない。現在、経済的な余裕が無かったとしても、借金してでも学びには投資し続けるべきである。

ポイント2

50歳すぎても24時間学び続けることが必要

50歳過ぎてまで勉強し続ける人は少ない。だからこそ続ければ、誰もついてこれなくなる。また、夜、眠りに入る前は潜在意識と顕在意識の境界が開き、情報が届けやすくなる。枕の下に今読んでいる本を置いて寝ることで寝ている間も学ぶことができる。

ポイント3

人脈づくりは必要ない

パーティで名刺交換をしても、出会った人と後々ビジネスを一緒にしたことはない。知り合いに聞いてもないと言う。名刺交換に余念が無いのは、人脈を作らなければならないという強迫観念があるからだ。自分を磨いていけば、必要な人とは自然に出会うから、シャカリキになって人脈を作る必要は無い。

結論

著者は歯科医院を営む一方で、経営学博士でもあり、自己啓発のセミナー講師としても活動する人。年収1億円というコピー、黒地に金文字で「お金」という言葉から、やや胡散臭さも感じるが、読んでみると著者の高いエネルギーがガンガン伝わってきて、行動しようという気にさせられる。自己啓発書なので、他でも読んだことがある内容も多いが、著者本人の行動量に圧倒され、自分もやらなくちゃと素直に思える良書。1400円。

- ★★★★★ 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390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。

お金をもらいながら成長する (2010年12月10日発行第295号)

■餃子の王将のスキルアップ術

餃子の王将の業績は、効率的な「セントラルキッチン方式」をやめ、各店舗で丁寧に調理して「手作り感」を出すようになってから好転したと言われています。しかし、ひとくちに「各店舗で調理する」と言っても、スタッフに調理能力が無ければできません。長年のセントラルキッチン方式に慣れてしまったスタッフを鍛え直す必要があったそうです。

そこで、月に2回、あるメニューを格安で提供する集客策を実施し、来店客数を上げると同時に、一つのメニューが大量に注文される状況を作り出したそうです。こうなると、調理スタッフは同じメニューを大量に調理することになります。同じメニューを繰り返して作っていると、調理のスキルは自然に上がっていくそうです。格安メニューは毎月変わるので、月を追うごとに対応できるメニューは増えていく、ということです。

お客さんからお金をもらいながら（売上を増やししながら）、調理スキルを上げるという、王将らしい何とも面白い方策ですね。（参考：残念な人の仕事の習慣 山崎将志 著）

■新入社員の給料は「投資」である

新卒社員もお金をもらいながら、仕事のやり方を学びます。入社当初は、給料分の成果はほとんど出せず、毎日毎日学ぶことが仕事のようなものです。

入社初日からハードな仕事を強いられるケースもあるでしょうが、体は動かしていたとしても「成果」という面では給料に見合わないケースが多いはず。

会社側は将来生み出してくれる成果に期待して、お金を払いながら仕事のやり方を教えているわけです。会社にとってスキルの低い新入社員に払う給料は、ズバリ「投資」なのです。「投資」である以上、期待されるリターンを生み出すべく仕事に取り組む姿勢が、新入社員に求められるのは当然のことです。

■「タダ」が一番始末が悪い

先日、僕が仕事で関わっているカフェのオーナーのところに、「将来、カフェを開きたいので、無給でいいので働かせて欲しい」という女性が来ました。

「タダで人を使えるのならいい」、と思いがちですが、そのオーナーは断りました。

「ウチで働きながら勉強するのは構わないが、働くのであれば、給料は払います。もしくは“勉強”ととらえるのであれば、授業料をもらいます。どちらにしろ、タダが一番良くない」

お金をもらいながら勉強するのであれば、そのお金分のプレッシャーが本人にかかるし、お金を払って勉強させてもらうのであれば、損にならないように一生懸命吸収しようとする。だから仕事に真剣に取り組むから、WIN-WINの関係になれる。どちらでもない「タダ」が一番始末が悪いのだそうです。

■自分レベルの視点で

自分レベルではどうでしょうか？

僕がコンサルティングの初仕事を得た時、全くのペーパードライバーでした。それこそ、クライアントからお金を頂きながら、クライアントに勉強させてもらっている状態です。

この時の僕は、自分で言うのも何ですが、本当に必死でした。（もちろん今も必死ですが）実力以上のお金を頂いているわけですから。相当なプレッシャーがかかり、胃が痛かったことを思い出します。でも、そのプレッシャーが自分を成長させてくれたことは間違いありません。もし、「勉強させてもらうので、タダでいいです」という契約にしていたら、あそこまで必死になれたかどうか分かりません。

お金を介在させることで、人はより真剣に物事に取り組める。そして成長することができるのです。

そういう気づきがありました。👍

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。

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。



「労働契約法」改正・その具体的対応策(その①)

前回取り上げました改正労働契約法、いかがでしたでしょうか。労働契約法そのものや、今回の改正の趣旨などについて、少しはご理解いただきましたでしょうか。

今回のコラムでは、その改正内容や趣旨をおさらいするとともに、もう少し掘り下げて考えてみたいと思います。そして、今回の改正に対して企業が講ずべき具体策についてお話ししてみます。

■前回のおさらい

今回の改正で最も重要なポイント、覚えてますか？そうです。契約期間を定めた雇用契約が何度も更新されて通算5年を超えた場合、契約期間を定めない雇用契約に転換しなければならなくなる、ということです。これが最大のポイントです。

■5年を超えなければ自由に雇止めできる？

では、有期雇用契約が複数回更新されても、通算5年を超えなければ、会社は雇用契約を自由に打ち切る(雇止め)することができるのでしょうか？実は、この雇止めをめぐるのは、これまでも多くの裁判で争われており、「有期」の雇用契約であっても、「実態として」「無期の雇用契約」であると判断され、雇止めが「無効」とされる判例は少なくありません。通算5年を超えていなくても、雇止めが「無効」と判断される可能性は十分にあり、自由に雇止めできるわけではありません。今回の改正で、通算5年を超えた場合は、雇止め無効の「可能性」ではなく、事実上雇止めは不可能となります。つまり、「強制的に」無期雇用に変換させざるを得なくなる、ということです。

■「なるほど」と納得できる理由も必要

さらに、今回の改正では、「合理的な理由の伴わない雇止め」は無効となるのが明文化されました。つまり、これまで判例によってのみ示されていた「雇止めの法理」が「明文化」されたことで、これまで以上に、雇止めにあたって合理的な理由が要求されることになると考えます。また、雇止めの「有効性」は、「通算雇用期間」や「更新回数」のみを基準に判断されるわけではありません。雇用契約の実態を「総合的に」勘案して判断されるので要注意です。たとえば、1年の雇用契約で、初回更新時に会社側が契約の更新を拒否したケースで、継続して雇用されることへの合理的な期待が労働者の側にあったとして雇止めが「無効」になった、という裁判例もあります。つまり、1年の雇用契約を1年で当然に契約満了で終了しようとしても、それが認められない場合もありうる、ということをしっかり覚えておいて頂きたいと思えます。

■契約更新手続きの厳格化が、会社のリスク回避の最重要ポイント

さて、上記のように、「雇止め」は極めて難しいものの一つですが、今回の改正でますます困難なものとなりつつあります。有期雇用契約そのものの運用のしかたを、会社としてしっかり検討し直さないと、大きなリスクを抱えることになりかねません。会社としての対応ポイントの一番目は、「契約更新手続きを厳格に行う」、ということです。有期雇用のにもかわらず全く更新手続きを行っておらず、実質的に自動更新としている会社がありますが、これでは、雇止めが有効になるはずがありません。

①契約更新基準の明確化

まず、契約を更新する場合の基準を、労働条件通知書や労働契約書に明記してください。契約を更新する場合と、更新しない場合とは、どのような違いがあるのかを明確にしなければ、雇止めの合理的理由を示すことができません。具体的な基準としては、「契約期間満了時の業務量」「勤務成績」「態度・能力」「会社の経営状況」「従事している業務の進捗状況」などがあげられます。これらの基準を用いて更新の可否を判断する旨を労働者にしっかりと理解させ、かつ書面に明記することが重要です。

②手続きをしっかりと行うこと

前述のように、この更新手続きが完全に形骸化している会社も少なくありません。しかし、これでは無期雇用とみなされて当然であり、雇止めが有効となるはずがありません。あくまでも有期雇用とは、会社側の「臨時的」かつ「一時的」な人材需要に伴う雇用契約であるはずですが、そうであるならば、本来は契約期間満了で雇用契約が終了するのが普通であって、契約の「更新」は例外的なものであるはずですが、ですから、契約更新を行うにあたっては、事前に会社側の検討作業や打ち合わせがあるはずであり、その上で本人への打診、雇用条件の交渉、会社と本人との合意、契約締結、というプロセスを踏むはずですが、これら契約更新に伴う一連の手続きをしっかりと行っているかどうか重要なポイントです。次回のコラムでは、具体的対応策(その②)をお話します。

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務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。この11月、介護の仕事をする女性が語り合うサークル(Team Smile Care:略称"TSC")の立ち上げに寄与。今後の当サークルの活動が注目されている。家族は妻・子2人。日進市在住。10月に45歳になる。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】

23回目となるセミナーは、「部下や顧客が動き出す！コーチングの基礎」と題して部下や顧客の自発的行動を導き出すための「コーチングスキル」を解説します。今や中小企業のビジネスにも大きな影響を及ぼすコーチング。是非、ご参加ください。

「部下や顧客が動き出す！コーチングの基礎」セミナー

日時:2012年12月5日(水) 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)