

二十歳の頃

株式会社コーセー 株式会社とりさわ

19 期 D 班 伊藤 酒井 四方

<研究動機>

私たちはメンバーの中でそれぞれ飲食、化粧品会社に興味を持っていたため、2社にお話をお伺いした。2社とも業種の違う会社だが、より多くの情報を知ること、今後の大学生活に大きな影響をもたらすと考えたためである。

そこで、二十歳の頃に何を考え、どう行動していたか、そして現在に至るまでに経験されたことを中心に取材した。

<取材させていただいた方>

・株式会社とりさわ 代表取締役 鳥澤正樹様

高校卒業後、フリーターとして様々な飲食店のバイトをし、23歳で株式会社八百八町に入社。4年後に株式会社サブライムへ入社。さらに5年後32歳で独立し、2023年現在では飲食店7店舗を経営している。

・株式会社コーセー 研究所長 小椋敦子様

お茶の水女子大学卒業後、株式会社コーセーに入社。54歳で執行役員に抜擢され、さらに2年後56歳でコーセー研究所長として活躍されている。2023年3月からは取締役員兼研究所長に起用された。

<インタビュー内容> 鳥澤様

Q 二十歳の頃は何をしていた？

フリーターとしていくつかのバイトを経験されていた。この時から飲食業界で働こうと考えていた為いくつかのバイトを経験し、この業界について学ぶ姿勢でいた。実際に、飲食の現場を普通の人以上に経験できたことが今に活きている。さらに、実際に叶えられるように、年や仕事、家庭についてなど具体的なことを記入し常に目標を立て、それを夢ノートとして記録していた。

Q リーダーとして大事なことは？

「背中を見せる」ことを意識し、誰よりも動き、誰よりも汗を流し、誰よりも声を出していた。また、特に率先垂範を心掛けていた。そうすることで、例え周りの人が年上であろうと自分を信じてついてきてくれた。

Q 自分を一言で表すと？

「前向きな能天気」「ポジティブシンキング」だとおっしゃっていた。
今まで挫折経験が無く、失敗を失敗と思っていなかった。例え失敗をしたとしても、しっかり悔しがついて「同じ失敗はしない」と誓うことが、生きるモチベーションに繋がっている。また、ネガティブな感情に引き込まれないようにするため、無意識に悪口を言うような人とは行動しなかった。

Q 今後の目標は？

不動産業への進出に加えて、食と住を掛け合わせた地域活性化を目標にしている。不動産業に興味を持ったきっかけは、自分の家を新しく購入した際にリノベーションを行い、その面白さに惹かれたためである。そこから不動産の勉強を一から始め、ゆくゆくはリノベーションの事業を重視し、食と住を掛け合わせた地域活性化を目指している。

<インタビュー内容> 小椋様

Q 学生時代意識していたことは？

大学一年時に化粧品会社へ就職を目指し、自分のスキルをどう活かすか、早い段階から考えていた。そのため、入社後自分の知識を活かせるよう、研究室選びは慎重に行っていた。早く社会人になってビジネスに触れたいという思いから、大学院には進まず大学卒業後コーセーへ入社された。

Q IT 時代に感じたことは？

「業務のプロセスを理解する」「研究員のモチベーションを上げる」この二つが重要であるということ。プロセスを理解することで仕事や部署内の課題発見、仕事の効率化が可能になった。また、部下のモチベーションを上げることで、チーム全体の仕事レベルが上がり、会社全体を改革することができるようになった。

Q 入社前と比べ感じた社会人生活のギャップは？

入社当初は研究員として配属されたが、2年目から新規事業を任された。これをきっかけに、新しい環境でも常に全てのことに對して前向きに捉えるようになり、業務もポジティブに取り組むようになった。さらに、IT 業務に携わるようになってからは、より自分の世界や視野が広がり、それによる驚きや発見が自分のプラスとなった。それにより、自分が想像していた社会人生活とは異なるが、入社して 30 年経った今でも毎日がワクワクしている。

Q 座右の銘は？

「チェンジ×チャレンジ＝チャンス」

日々の経験から、自分の変えるべき所はどんどん変え、チャレンジをし続けることにより、それがチャンスとなって返ってくる、と感じたそう。これは長年部下にも言い続けている言葉である。

Q リーダーシップとは？

一つは決断すること。位が上がるにつれて、自分で決断できることが増えていくが、その分それがチームとしての総意となるため、その結果どうなっても、チーム全体の評価に対する

責任を持たなければいけない、とおっしゃっていた。

次に、チームを作ること。一人ひとりをしっかりと見て、それぞれがパフォーマンスやモチベーションを上げるために何ができるか常に考えることが大切である。そのためには、周りの人を巻き込む力が必要だと話していた。

次に、視座を高く持つこと。これは、研究所に関することだけでなく会社全体、日本全体と広い視野を持って仕事に取り組むということである。

最後に、人間愛が必要であるということ。全てのことに人間愛があるからこそ、何事にも突き詰められる。そのためにリーダーとしてコミュニケーションをたくさん取っているとおっしゃっていた。実際に、新入社員と5つのテーマを交えて懇談会をしたり、意見交換会をして部下と綿密に対話していた。

Q 今後の目標とは？

自分の能力を最大限貢献できる場所を見つけ、意欲を発揮できる場所で働くことである。そのために、四つの目標が挙げられる。

一つは、ITの経験を中小企業へ役立てることだ。中小企業はIT部門の存在感が薄く、あまりお金を掛けられていない分、助けを必要としている人が多く、大手企業よりもより困っている場所に自分のスキルを活かしたいとおっしゃっていた。

二つ目は、社外取締役のオファーが多いため、定年後他社の技術者や役員として働くことである。

三つ目は女性活躍の観点から、社会的活動などの貢献をすることだ。

このきっかけは、コーセーの総合職に男性が多く、女性が活躍できる制度がなかったことからである。小椋さんは、優秀な女性が評価されず、活躍できていない環境を変えようと、女性活躍の取り組みを社内で立ち上げられた。そこでは、2018年に在宅勤務制度を作ったり、子供の参観日などで1時間だけ有休が欲しい、という女性のために時間帶有給の制度を作った。

最後に四つ目は、地元である静岡県浜松市が衰退していることから、地方活性化のサポートをすることである。収入を上げることも、意欲を発揮でき、自分が貢献できる場所で仕事をしたいと感じていて、どの道に進んでも貢献欲がある限り死ぬまで仕事をし続ける、今後の目標も常に貢献欲を持って取り組むとおっしゃっていた。

これらはすべて貢献したい、尽くしたいという意欲が行動の原動力となっている。

最後に

二人のインタビューで共通していた点は、ポジティブであることである。そして、部下をまとめるリーダーとして背中を見せることが大切だと感じた。また、失敗した時は、ただ後悔するのではなく、同じことを繰り返さないためにどうしたらよいか分析し、次に活かすことが大切である。さらに、どんな分野においても成功している方々は、先を見据えた行動を取っていることが分かった。私達はまだ、将来やりたいことが明確になっていないが、どんな選択もできるように、何事にも前向きに挑戦したり、それに向けた準備をしていくなど、今からでも将来のために動いていかなければならないと改めて感じた。