

# チャレンジ・ザ・ドリーム

Challenge the Dream

～群馬の明日をひらく～

令和2年3月5日（第84回）放送

当協会は、平成25年度より、FM GUNMAと共同制作番組を毎月1回放送しています。創業・起業の応援をメインテーマとし、群馬発の企業のトップインタビューを中心に構成しています。

## プロローグ

こんにちは。ご案内役の奈良のりえです。夢への挑戦をテーマに企業トップへのインタビューなどをおよそ1時間にわたって放送している「チャレンジ・ザ・ドリーム」。今日のトップインタビューは、館林市のステンレスチューブメーカー、手島精管株式会社の手島由紀子社長、47歳です。手島精管は従業員およそ50人の会社ですが、医療用ステンレスチューブの製造では世界トップクラスの生産量を誇り、経済産業省が選定した地域未来牽引企業に選ばれています。そんな手島精管を率いる手島社長は、アメリカでMBA（経営学修士）を取得した国際派です。手島社長に挑戦の様子などを伺っていきます。番組後半は、子ども向けの医療用ウィッグの開発・販売を行っている前橋市のドリームアソートを紹介します。

【プログラム】

### ■トップインタビュー

手島精管株式会社

手島由紀子 代表取締役社長

### ■保証協会からのお知らせ

事業承継特別保証制度について

### ■チャレンジ企業紹介コーナー

Dream Assort（ドリームアソート）

◎アナウンサー 奈良のりえ

## トップインタビュー

### 手島精管株式会社

### 手島由紀子 代表取締役社長

——手島精管株式会社の手島由紀子社長にFM GUNMAのスタジオにお越しいただきました。今日はどうぞよろしく願いいたします。

手島社長：よろしく願いします。



【収録風景：FM GUNMAスタジオにて】

### 【手島精管の概要と社長の留学】

——手島精管は従業員およそ50人の会社ですが、医療

用ステンレスチューブの製造では世界トップクラスの生産量があるそうですね。医療用ステンレスチューブというのは、注射針のことですか。

**手島社長：**注射針って、実際に針の部分はお客さまが研いで初めて針になるんですね。弊社の製品は、そのチューブの部分のみになります。

———そうなんですね。生産量は世界トップクラスということですけども、どのぐらいのシェアですか。

**手島社長：**製品がニッチすぎて、あまりデータがないというのが事実です。ただ、日本では、弊社クラスの量で生産されている会社は10社以内になります。

———そうなんですね。手島精管の強みという、どんなところが挙げられます？

**手島社長：**はい。まずは技術力ですね。注射針といってもたくさん種類がありまして、弊社は1万点の種類の生産ができるキャパを持っています。

———1万点。そんなに種類があるんですね。

**手島社長：**全体ではもっとあると思います。すごくマイクロの世界なので、0.1ミリ違って、弊社は違うサイズというふうにかウントします。ですから例えば、0.7ミリと0.6ミリは全く別の種類です。

———0.1ミリ違うだけで全く別の製品になる。本当に高度な技術が必要なんですね。

**手島社長：**はい。

———そんな手島精管ですけども、手島社長のお父さまが創業したそうですね。

**手島社長：**はい。父が23歳のときに起業しました。起業の前に7年間ぐらい、親方と呼ばれる方のところで修業をして、独立したと聞いています。

———お父さま譲りの起業家魂ではないですけども、スタートアップ魂で、今も手島社長はお仕事をされているということになるんですか。

**手島社長：**そうですね。2代目の方は、皆さん、そうだと思うんですけども、第二の創業といいまして、創業者と同じことをやっているわけにはいかないんですよ。

やはり時代も変わりますし、周りのステークホルダーもガラッと変わりますので、それに合わせて経営をやっていかないと駄目だと思っています。

———子どものころから会社を継ごうというお考えはあったんですか。

**手島社長：**全くありませんでした（笑）。私は5人姉妹の長女でして、バブルではないんですが、バブルの名残を受けた世代です。なので、私の同級生は銀行とかIT関係の企業とかに就職したのに、私は油まみれの工場で働くのは絶対嫌だと思っていました。

———そんな手島社長が、どうして会社を継ごうと思ったんですか。

**手島社長：**はい。継ぐのは嫌だったんですが、どうせ継ぐんだったら、これからは英語ぐらいしゃべれないと仕事にならないから、1年間だけアメリカに留学したいと思ひまして、留学させてほしいと両親にお願いをしました。そして、ボストンへの留学の許しが出たんですね。ただし、英語は必ずしゃべれる様にならないといけないという約束付きでした。最初にELCというイングリッシュ・スクールに行って、あっという間に1年たちました。それで、「これで留学も終わり、いよいよ事業を継ぐのか」と思ったときに、「私、ビジネスのことを何も知らない、経営のことも何も知らない」って思ったんです。親の会社は何をやっているか分からなかったんですね。製造業ということは知っていたし、小さいころから工場で遊んでいましたので、従業員の方も知っていましたが、経営に関することは何も知らないの、やはりビジネスを学ばないと駄目だよなということで、編入をしたんです。で、編入したら、ビジネスメジャーにはまっちゃって、面白かったんですね。

———その留学時代に一番影響を受けたことって、今振り返ると何ですか。

**手島社長：**コンピューターです。私が留学したのは1996年で、その1年前の1995年にWindows95が発売されましたよね。秋葉原で行列をつくって並んでいる方々をテレビで見たことをよく覚えています。それで、私はタイプライターとワープロは知っていましたが、コン

ピューターには明るくなかったんですね。でも、1996年に渡米したら、学校では、全てのレポートをコンピューターで書いていたんですね。ですから、非常に興味を持ちまして、ちょっとしたプログラミングとか、データの解析とか、そういったことを経営学として学びました。アメリカの経営学って、そういうところが、日本の経営学とはちょっと違うんですね。実践的なところを、とことんたたき込まれたというか、勉強するんです。まあそれが逆に面白かったんですね。チャレンジングなことばかりやっていたので。

———そこまで頑張ってしまうと「帰りたくないなあ」なんて思いませんか？

**手島社長：**そうですね。でも勉強が終わった後は、やはり実践がしたくなるんですね。なので、帰国する意を決しました。

#### 【海外留学で学んだことを活かすために】

———帰国して、すぐに入社をされたんですか。

**手島社長：**はい。スパルタ教育で育ったもので、帰国した次の日からフルタイムで働きました（笑）。

———休む暇も、時差ボケも何もないと（笑）。

**手島社長：**今考えると、「いやいや、若いからできたんだな」と思っています（笑）。今では無理ですね。

———それが2002年ですか。

**手島社長：**はい、そうです。

———社長がお幾つのおきですか？

**手島社長：**29歳でしたね。

———最初に担当した業務というのはどういったことでした？

**手島社長：**一番初めに当時の社長、つまり私の父から命じられたものは、「お母さんの手伝いをしろ」でした。よくある町工場の形態なんですけれども、お父さんが社長で、お母さんが人事と経理、おじさんが工場長、みたいな会社、多いですよ。弊社もまさにその典型的な構造だったんですけど、当時は母も相当苦労していました。

妊娠中に現場で作業しているところとか、私は幼少期から近場でずっと見ていました。まあ高度成長期の真ただ中でしたから、皆さん、やはり生産、生産ということでしたね。ですから、私は母を助けたい、母の助けになりたい、と思っていたので、アメリカで学んできたシステム化を進めました。でも、当時はコンピューターを導入するにも、父と半年ぐらい交渉しましたね。

———従業員の方の反響というのはどうでした？ 社長が入ってきて、もう新しいものをいろいろやりたいとおっしゃっている。

**手島社長：**そうですね。やはり改革って、本当にエネルギーが必要なものだと思います。皆さんね、変わることが嫌ですよ。

———怖いですよ。

**手島社長：**怖いですよ。だから、私が入って、いろいろ便利になったものもあるんですけども、変わりたくないという方も、もちろんいらっしゃいました。いろいろありましたけど、当時の私のエネルギーで押し切ったみたいな（笑）。

———その後なんですけれども、社長はなんと、またアメリカに行くことを決意されますよね。

**手島社長：**はい。そうですね。

———アメリカでMBA、経営学の修士を取得されているんですけども、これはいつ取得したんですか。

**手島社長：**これは、2008年、ちょうどリーマンショックの直前ぐらいにアメリカに行きました。

———いったん帰ってきて、コンピューターを取り入れたり、システムを構築したその6年後に、また渡米を決心した。それは何かあったんですか。

**手島社長：**はい。自分で働きだしたことによって、いろいろ知ることが出来たので、今度は父の経営の仕方に口を挟むようになったんですね。

———お父さまの経営に。

**手島社長：**はい。そうすると、父の領域に踏み込んだから、けんかが絶えなくなったんです。いつまでたっても認め

てもらえないのは、私に経営能力がないからだって思いまして「じゃあ最高の経営学を学ぼう、MBAを取ろう」ということを決意をしました。取得にかかる期間は2年半が一般的なのですが、1年で取得可能なMBAスクールがボストンにあるって知りまして、「あ、ボストンだったら、第二の故郷だし、いろいろ不慣れなこともなく、すぐ勉学に集中できる」ということで、ボストンのMBA、HULTっていうところに留学しました。

——アクティブですねえ。2回目の留学では、どんなことが一番得られました？

**手島社長：**最初の留学とは違って、今度は目的がはっきりしていたんですね。この会社をどうしよう、この会社はどうあるべきなのかということだけのために行ったので、その情報を得るために、全てのケーススタディは自社をケーススタディに使いました。MBAって、ファイナンス、財務、アカウントティング、会計、組織、マーケティング、キャッシュフローなど、企業にまつわる全てのことを勉強するんですね。それが、ただの勉学ではなくて、アクティブラーニングといって、チームで実践するんです。ですので、目的に沿う形で全てのことが役立ったと言えると思います。それで、順調に2009年に卒業したんですが、実は卒業とともに、ボストンにマーケティング会社を設立しまして……。

——えっ、会社をつくっちゃったということですか。うわ、すごいですね（笑）。

**手島社長：**その会社で、私の強みである営業能力で、遠くの地から手島精管の集客に貢献しようという思いだったんです。

——が、しかし、その後やはり帰国というのを選ばれますよね。それはどういったことからですか。

**手島社長：**母からの電話ですね（笑）。

——そろそろ帰ってきてということで、お戻りになったわけですね。

**手島社長：**そうですね。

——でも帰国してすぐに社長に就任したわけではないんですよね？

**手島社長：**そうなんです。帰ってから、まず専務になりまして、その3年後に社長になりました。

——ということですね。この後は社長就任後のお話も伺っていきたいと思いますが、さあ、その前に1曲お届けしましょう。今日はですね、社長、2曲ともクイーンの曲をお選びになったんですね。

**手島社長：**はい。

——クイーンに、どうやらはまっていらっしゃると。

**手島社長：**はまってしまいました（笑）。

——『ボヘミアン・ラプソディー』、映画を何回見たんですか。

**手島社長：**いやあ、50回以上……。

——50回以上（笑）。

**手島社長：**はい。

——邦題ですと『愛にすべてを』という曲を選んでいただいたんですけども、ここはやはり私のカタカナ英語よりも、社長の本格的な曲紹介がいいのではないかなと思いますので、ご紹介をお願いいたします。

**手島社長：**はい。クイーンの曲で『Somebody To Love』。



【医療用ステンレスチューブ】



【人材を育てる社内改革】

——2014年に社長に就任されたそうですけれども、お幾つのおときですか。

手島社長：41歳のときです。

——社長になって社内改革を行ったそうですけれども、なぜ社内改革を行おうと思ったんでしょう？

手島社長：まずですね、MBAを取ったときに、経営とは何かというのをずっと考えていまして、経営とは金儲けなのか、経営とは売上を上げることなのか、考えたんです。確かにそれが一般的だと思うんですけども、それ以外に経営とは何かって、本当に神髄のところを、自分の中で答えを探しに行っていたんですけど、それで行き着いたところは社会貢献だったんですね。じゃあ社会貢献とは具体的に何かっていったら、一般的に思いつくボランティアに参加すること、とかではなくて、企業としてできる社会貢献のことだと思っています。企業であるからこそ、その組織で働くステークホルダーの方々に幸せを感じてもらうことが、社会貢献ですよ。甘やかしとはまた違う幸せ、達成感を味わってもらうということです。社員にはそうやってほしくて、教育制度を確立することから始めました。

——どういうことを行いました？

手島社長：はい。これは「ここまでやっているところはないね」と、外部の方にもよく言われるんですけど、弊社では力量評価といって、チーフオペレーターが部員の力量を細かいところまで、作業のレベルをちゃんと見て評価する、といった評価方法を取り入れています。

——チーフオペレーター？

手島社長：はい。略してCOと言うんですけど、各作業工程部門の部門長のことです。その力量評価が、お給料に直接反映するという成果主義を取り入れました。

——それはもうモチベーションが上がりますね。

手島社長：そうですね。あとは、前の体制のころから変革しなきゃいけないなと思っていたところなんですけど、社員のモチベーション向上を目的として、社内のコミュニケーションの活性化に力を入れました。

——具体的にはどんなことに取り組んだんですか。

手島社長：みんなで共有できる掲示板システムを導入しました。口頭でのコミュニケーションも、もちろんやるんですけど、連絡事項とかそういうことは全部閲覧機能を使います。生産効率性を下げるものって何かっていったら、口頭でのコミュニケーションの行き違いなんですよ。「あれ、昨日頼んだら」「え、頼んでないよ」「言っただろ」「言わないだろ」ということをやっている、「ああ、もう10分経過しちゃった」みたいなことってありますよね。それをなくすために、文字で書いておけば、言った・言わないって議論をしなくて済みますよね。

——また見れば、確認もできますしね。みんなで共有できるっていいですよ。

手島社長：そうですね。もうオープンに、情報の共有化というのをやりました。これは会社が導入したシステムなんですけど、逆に説明しないとわからないことっていうのもありますよね。そういったことは、丁寧に口頭で説明する。それがコミュニケーションになりますよね。それからコミュニケーション関係で言えば、サンクスカードというのがあります。誰かに何かをやってもらったときに、「ありがとう」と思ったことを、「〇〇をやってくれてありがとう」というカードを渡すんですね。そうすると、もらった人はユーアールウェルカムカードという「いやいや、どういたしまして」ってカードを渡すんです。それらを今やっている最中です。

——やはり人というところにフォーカスして、社内改革を行っていったんでしょうか。

手島社長：そうですね。昔は、みんなそうだと思うんですけど、高度成長期のときって、「生産しろ」っていう感じだったと思うんですよ。でも、私はそうではなくて、もっと人が働きやすい職場づくりをしたいんですね。先代は「おれは工場を建てて引退だ」ってずっと言っていて、確かに立派な工場も建てていただきました。綺麗な華やかな工場ですね。ただ、新しい工場になって、人が変わるかといったら、そうじゃないんですよ。箱やハードの部分じゃなくて、ソフトの部分で教育をしないと、組織というのは変わらないんだと、この15年で実感し

ています。ですから、ソフト面で人材を教育する方針に力を入れました。

——では、あらためて、会社にとって一番大切なこと、ものというのは何かといえば、やはり人材ですか。

**手島社長:**そうですね。ヒト、モノ、カネっていうのは、もうビジネスの用語では当たり前のことなんですね。ヒト、モノ、カネ、それに加えて今は情報ですか。これがもうビジネスの根幹と言われていることなので、人材を活用できるような環境をつくるということ。それが経営にとって大事なんじゃないかなと思います。

——社内改革によって、実際に売上も上がっていきましたか。

**手島社長:**まだですね。まだ私は納得していない(笑)。

——なるほど、そうですね(笑)。手島社長のことで、私たちが考えているよりも相当高めのゴールを、目標値を掲げておられるということですね。

**手島社長:**まだ途中だと思っていますが、これから行きつくんだらうなという予兆は感じますね。

——またそういうプロセスが楽しかったりとか、やりがいにつながりますものね。

**手島社長:**はい、そうですね。

### 【広く、様々な視点で取り組むこと】

——今お話を聞いていますと、手島社長はアメリカでの生活が大変長く、グローバルな視点もお持ちのことかと思えます。海外進出についてはどのようなビジョンを持っていらっしゃいますか。

**手島社長:**海外進出というほどではないですが、弊社はよくグローバルイゼーション、グローバル化している企業として取り上げていただいています。国内だけ見てたら駄目で、グローバルに視野を持たないと、今のビジネスは成り立たないと思うんですね。そして、自身が経営する会社の市場の話ですが、例えば弊社が属するメディカルという分野は、人間がいれば必要とされる分野ですよ。これが強みです。人間って地球上に70億人います

から。そういう視野を持って自社のビジネスを確立すると、やはりグローバルにならざるを得ないということなんですね。

——確かに、そうですね。

**手島社長:**国がどうだとかっていうことよりは、人がいるところで、必要とされているところ、ニーズがあるところに製品やサービスを提供するという、本当にシンプルなビジネスのアイデアを持っています。

——そういうふうにと考えると、自分たちの今までの感覚で、マーケットを狭めてしまっているのかもしれないですね。

**手島社長:**そうですね。アメリカから日本を見てきましたので、高度成長期のときのメイドインジャパン、あれをまだ信じている方がいることにすごくびっくりで、もう日本のランキングというと、アジアでも下位のほうですよ(笑)。

——厳しいけど、現実(笑)。

**手島社長:**そう。そういう事実をもうちょっと直視して、経営者の方はビジネスをやるべきだと思うんですね。今までどおりのビジネスのやり方だと、やはり駄目だと思います。

——女性社長という立場で見ると、どうですか。

**手島社長:**私は女性なんですけど、性別、ジェンダーを意識して仕事をしているつもりではないというか。

——やはり世界的にもそういう状況ですかね、女性社長たちは。

**手島社長:**アメリカでは、女性だからとか、男性だからっていう意識がないんですよ。

——経営者として、男性、女性関係なく、大切なことは何だと思えますか？

**手島社長:**そうですね。男性、女性は関係なく、やはりメンタリティの強さが必要ですね。知識は、社員のほうができますので、社長はやはり元気でいることが大切。メンタルを強く持つ。これ、結構難しいんですよ(笑)。

——難しいと思います(笑)。どうやって維持するん

ですか、手島社長？

**手島社長：**自分で自分をコントロールすることです。MBAでセルフコーチングというのを学びまして、自分で自分をコントロールできるような、そういうメンタリティを培いました。ポイントは無理しないことです。できなかつたらできないでいいんです。休みたかったら休んでいい。今はそういう環境になっていますよね。昔は、有休を取ったらちょっと気まずいみたいなのがあったけど、今は「堂々と休みなさい」という風潮が生まれてきていますし、私も言っています。弊社は法令順守を徹底しているので、もう毎日誰か休んでいます。人材を増やしたおかげですかね（笑）。

——やはり自分とよく向き合って、無理をしないということも大切ですよ。

**手島社長：**大事ですね。

——そういう中で、やはりいろんな方々の意見を取り入れたりとか、受け入れたりっていうことで、だんだんメンタルも鍛えられていくんですかね。

**手島社長：**いつの時期からかわからないんですが、他人から言われる批判を含めたいろいろなことが、全て情報として処理されるんですよ。

——そうですか。批判と捉えず、単なる情報だと認識するんですね。

**手島社長：**そうです。情報です。だから「おまえはなんだ」とかって言われたときに、なんでこの人は「おまえはなんだ」って私に言うんだらうって考えるんですよ。そうすると、変な能力なんですけど、腹の底が見えるっていうか（笑）。

——相手の方の言いたいことがわかると。

**手島社長：**はい。なんでそういうことをやるのかっていうのがわかってくる。あと、その方のメンタルの力量が見えてくるんですね。

——あ、言われたことに対して、逆に相手の心理が見えるということですか。

**手島社長：**はい、そうなんです。

——そして、自分ではそれを批判と捉えずに、一つの情報と捉えて処理していく。

**手島社長：**そう。だから、よく「冷たい」って言われるんですけど（笑）。

——いやいや、分析ですよ、それもね。

**手島社長：**そう、分析するんです。その発せられる言葉というのは全て情報ですので、それを、「あ、この人はこういう事象に対してこういうコメントをする。こういう考え方を持つ人なんだ」というふうに分かる中で情報処理をしている部分が結構多いです。もちろん感覚や感情もありますけど（笑）。

——面白い。参考になりました。



【新工場のようす】

#### 【熱中できること】

——仕事の話少し離れます。大変お忙しいようですが、趣味はどんな趣味を？

**手島社長：**最近趣味ができて、全ては『ボヘミアン・ラブソディー』という映画なんですけども（笑）。

——そこからスタートしている（笑）。

**手島社長**：クイーンにはまりすぎて、まあすごく小さいものなんですけれども、電子ピアノを買って、クイーンの曲を去年だけで6曲弾けるようになりました。はまると、すごいって言う（笑）。

——じゃあ今は音楽も、ピアノも趣味ということですね。

**手島社長**：はい、そうなんです。

——そのほかにも何か趣味はありますか？

**手島社長**：あとは、社長になったときから、仕事ガラッと変わったので、40代から人間ドックをちゃんと受けるようになりました。20代、30代は本当に暴飲暴食をしていて、ヘルスケアは何もしていなかったんですけど、社長になってからは隅々まで、もう眼球まで診てもらうようになりました。健康って大事だなと思っていて、今では自炊を徹底しています。

——そうですか。

**手島社長**：もちろんコンビニも行きますし、外食もたまにするんですけど、基本、自炊ですね。

——どんなお料理をつくるんですか。

**手島社長**：最近、冬ですと鍋が多いですね。あ、鍋は料理って言うのか、よくわからないけど（笑）。

——私も鍋、料理としてつくりますよ。得意です（笑）。

**手島社長**：ポン酢とか、手づくりしています。

——調味料を手づくりしてしまうんですか。

**手島社長**：はい、調味料も自分でつくるようになりました。

——じゃあ料理をしたり、また、ピアノを演奏したり。クイーンは聖地に行ったりしたんですか。

**手島社長**：はい。ロンドンに行ったときに、クイーンが演奏したコンサートホール、ライブハウスのほとんどを回ってきました。まだ2カ所行けていないところがあるんですけども。

——幾つぐらい回ったんですか。

**手島社長**：30カ所回りました。日本にいても、毎日クイ-

ーンの曲は必ずどこかでは聞いていますし。

——今日も聞きながら来たとか？

**手島社長**：はい。いつのシーンでどういう曲を聞きたいかというプレイリストを自分で作りまして、朝聞きたいクイーンの曲、ノリノリのときに聞きたいクイーンの曲って、プレイリストを使い分けています。ちなみに、朝のプレイリストの名前は「モーニングクイーン」です（笑）。

——「モーニングクイーン」ですか（笑）。

### 【目標管理で組織の力を発揮する】

まだまだクイーンの話は尽きないんですけども、仕事の話に戻りたいと思います。手島精管の今後の目標をお聞かせください。

**手島社長**：弊社は目標管理を徹底しています。目標は、ただのお飾りじゃなくて、達成するものだっていう意識を、まず社員に持ってもらいます。そのための取り組みを一生懸命やっています。まずは、その数値目標を達成するってところですね。

——一番大きな目標ですね。社員の方々もご自分で目標というのを設定したりとか、そういうこともするんですか。

**手島社長**：組織としての、全体的な目標をお話ししますね。相談して、今現場で起きていることに対して、どうすればもっと効率よくなるか。これをQCDと言っていて、製造業はそこに尽きるんです。QっていうのはもちろんQuality、品質を向上しましょう。Cはコストダウンしましょう。Dはデリバリー、納期を早めましょうということで、弊社はQCDを突き詰めることに徹しています。それを現場の社員一人一人がきちんと自分の目で、「あ、ここ、こういうふうにしたいな」と決める。これを全社目標に挙げています。

——その目標達成のために、社員の皆さんのモチベーションをキープすることが必要ですね。そのためのサンクスカードであったり、いろんな改革が生きてきているわけですね。



**手島社長**：そうですね。コミュニケーションとか社員のモチベーションアップは、今の社員が本当に頑張っているんで、実際に社員一人ひとりのモチベーションが向上しているなっていうのは、表情を見てわかります。———そうですか。

**手島社長**：私はたまにしか会わないので。———海外が半分ぐらいですか。

**手島社長**：そうですね、3分の1ぐらいですね。———3分の1、年間？

**手島社長**：はい。もちろん海外以外にも、社内以外の仕事もありますので……。———出張もあったり、いろいろ頼まれていることもありますものね。

**手島社長**：はい。そうすると、たまにしか会わない中で、表情がどうかってというのが、私にとっては情報になるんですよ。———ええ。

**手島社長**：「あ、なんか調子悪いのかな」とか、「あれ、不機嫌だな」とか（笑）。———何かあったかなあとか。

**手島社長**：皆さん表情が豊かになって、明るく素直でしっかりしているなっていうのが目に見えてわかります。それは管理責任者であったり、女性のリーダーであったり、しっかりした社員たちが会社をちゃんと守ってくれているので、私は安心して出張に行けます。———じゃあ海外でのお仕事とか、もう社長にしかできないようなことに、専念できますか？

**手島社長**：そうですね。そうやって、私を社長業に専念させてくれる社員を、私は尊敬しています。私は私自身がスパルタで育ったので、どちらかというと人に厳しく接するほうだと思うんですよ。でもそうじゃなくて、会社として共通した目標があるわけですから、それを達成するために、みんなが集中してやるっていうのは当たり前なんだ。という教育をちゃんと学んでくれているので、それは素晴らしい人材だと思ってます。

———人材は宝ですねえ。

**手島社長**：はい、そうですね。

#### 【新規事業に挑戦する人や若者へのメッセージ】

———最後に、新しい事業に挑戦したいと考えている人や、企業内で頑張っている若い人へのメッセージの意味も込めてお話しただければと思うんですが、新規事業に取り組む中で、一番大切なことは手島社長、何だと思えますか。

**手島社長**：はい。まずはこの事業を達成させるんだっていう強い思いと、あとは勇気と覚悟ですね。

———勇気と覚悟？

**手島社長**：ええ。一度これをやるんだって決断したら、それをやる勇気。やり抜くんだっていう覚悟を持ってやれば、皆さん、いい仕事ができるんじゃないでしょうか。

———今の勇気と覚悟をというお話を聞いて、お若い方がたくさんね、背中を押されたのではないかなと思います。今日は貴重なお話をありがとうございました。今日のトップインタビューは手島精管株式会社の手島由紀子社長にお話を伺いました。さあ、それではこのコーナーの最後に聞きたいクイーンの曲を。

**手島社長**：クイーンで『ボヘミアン・ラブソディー』です。

———今日はどうもありがとうございます。

**手島社長**：ありがとうございました。

## 保証協会からのお知らせ

### 事業承継特別保証制度について

——ここからは群馬県信用保証協会からのお知らせです。群馬県信用保証協会の鈴木課長代理にお話を伺います。鈴木さん、よろしくお願ひします。

**鈴木課長代理：**こちらこそよろしくお願ひします。

——会社の経営者が、後継者へ事業をバトンタッチするとき、いわゆる事業承継時に利用できる保証制度が来月からスタートする、ということですが、これはどのような制度ですか。

**鈴木課長代理：**この保証制度は、事業承継を行うときに一定の要件を満たしている場合、経営者の方が個人保証をすることなくお借入れが可能となる保証制度です。また、事業承継計画や決算書などについて、経営者コーディネーターによる確認を受けている場合は、割安な信用保証料率でご利用いただくことができます。

——経営者の個人保証が不要で、場合によっては信用保証料率も引き下げされるということで、お客さまのご負担が少ない保証制度ということですね。ご利用できるのはどのような方ですか。

**鈴木課長代理：**この制度の対象となる方は、決算の内容が一定の基準を満たしている方で、3年以内に事業承継を予定していて、事業承継計画書を策定している会社または、令和2年1月1日から令和7年3月31日までに事業承継を行い、事業承継した日から3年を経過していない会社となります。

——これから事業承継をする方と今年1月以降に事業承継をされた方がご利用できるということですね。とても使いやすい制度のようですが、この制度で借りたお金はどのように使うことができるのでしょうか。

**鈴木課長代理：**これから事業承継をするにあたって、新規事業を行う場合の資金や新たな設備を導入する場合などに利用できます。また、既にお借入れされている経営者の個人保証の付いた資金を借り換えることで、経営者の個人保証を不要にすることができます。なお、本制度のお申し込み時点で事業承継が完了しているお客さまは、

既にお借入れされている経営者の個人保証の付いた資金の借り換えのみが対象となります。

——保証協会の「信用保証」で、経営者保証に関する不安を取り除いて、経営者の世代交代をサポートしていただけるというわけですね。来月からスタート、ということですが、この保証制度について興味がある、という方のご相談を受けていただけるのですよね。

**鈴木課長代理：**制度取り扱いのスタート前ですが、お客さまからのご相談をお受けしています。ご興味ございましたら、まずは保証統括部 保証推進課までご連絡ください。なお、連絡先は、当協会のホームページでご確認ください。皆さまからのご連絡をお待ちしています。

——事業承継を行う会社が、この保証制度を上手に活用していただけたら嬉しいですね。鈴木さん、今日はありがとうございました。

**鈴木課長代理：**ありがとうございました。

## チャレンジ企業紹介コーナー

### Dream Assort (ドリームアソート)

「チャレンジ・ザ・ドリーム～群馬の明日をひらく～」次に紹介するのは、子ども向けの医療用ウィッグ、かつらの開発・販売を行っている前橋市のドリームアソートです。代表の新井舞さんは33歳。3児の母で、子どもの病気がきっかけで、3年前にウィッグの開発に乗り出しました。商品化に成功して、インターネットで販売を行っています。新井さんにFM GUNMAのスタジオにお越しいただき、挑戦の様子を伺いました。

——新井さん、今日はどうぞよろしくお願ひいたします。

新井さん：お願いします。



【収録風景：FM GUNMAスタジオにて】

——ドリームアソートでは、子ども向けの医療用ウィッグの開発・販売を行っているということで、どのようなものなのか、実際にウィッグをお持ちいただきました。このウィッグですが、全てが髪で覆われているわけではなく、頭の上の部分がネットになっていて髪の毛がなく、横の辺りからは髪の毛があるんですね。

新井さん：はい、そうなんです。このウィッグは、あく

までもお子さんが使うことを前提に開発をしているので、メーカーといろいろな協議と検証を重ねた結果、この形が子どもの使用には最も適しているということで、あえて全体に毛は植えずにつくっています。

——ほかのウィッグとは、どういうところが違うんですか。

新井さん：そうですね。一般的なウィッグは素材として人毛が使われていることが多いんじゃないかなと思うんですけども、うちは基本的に人工毛だけを使っています。

——人工毛だけなんですね。それはどうしてですか。

新井さん：人毛ってすごくナチュラルな風合いが出るんですけど、子どもが使うことを考えたときに、子どもの幼い表情に、髪の毛の質感が合わないなっていうのが、私の経験上あります。

——それは、人毛というのは、もともと大人の方の髪を使っているからってということですか。

新井さん：はい、そうです。

——今日お持ちいただいたウィッグは、すごく柔らかくて細くて繊細な髪の毛ですよ。

新井さん：そうですね。子ども特有のデリケートな髪の毛、やさしくて、サラサラした髪の毛の感じっていうのは、人工毛のほうが再現しやすかったんですね。

——素材にこだわっているんですね。

新井さん：はい、そうですね。

——そういう素材という意味では、ネットの部分もこだわりがあるんですか。

新井さん：はい。このネットの部分も、いわゆるオートクチュールドレスとか、ウェディングドレスとか、女性用の高級下着とか、そういったところに使われているもので、種類としてはネットというよりはレースですね。

——それはどうしてですか。

新井さん：そうですね。うちの娘がもともと脱毛症なので、頭皮を治療するんですが、その治療がどうしても刺激が強い治療なんです。頭皮がかぶれたり、ヒリヒリ痛みが出たりしたことがあったので、そのデリケートな状態の

頭皮になるべく刺激を与えないようにと考えた時に、この肌触りのいいレースが一番いいんじゃないかなと思ったんです。

——今、少し新井さんからもお話が出たんですが、ウィッグの開発を始めたのは、ご自分のお子さんのため、というところがきっかけになったようですね。

**新井さん：**はい。今から8年ぐらい前、一番下の子が1歳になる直前ぐらいのときに、小さな円形脱毛から始まりました。それが4歳になったときには、体中の毛が全部抜けてしまうという状態にまで進行してしまったんですね。その状態になったときに、オーダーメイドウィッグをつくろうということになったんです。ただ、そのオーダーメイドウィッグをつくったものの、チクチクしたりとか、蒸れたりとか、子どもが感じるいろいろな不快感というのがあって、そのウィッグは1回使っただけで使わなくなっちゃったんです。

——それで、じゃあ自分でもう開発してしまおうというふうに思ったんですか。

**新井さん：**いや、いきなりそこにはいかなかったですね。ただ、開発のきっかけになった娘の一言があったんです。小学校に入学するときだったのですが、普通の家庭だったらたぶん、これから1年生になるのって、すごくうれしいことだと思うんですよ。ワクワクして、ランドセルがあってという準備を、お子さんと一緒に楽しみながらやると思うんですけど、私にとったら不安しかないことだったんですね。私一人で泣きながら入学の準備をしていたんですよ。そんな私の姿を娘が見たら、娘も悲しくなって泣きますよね。2人で一緒になってワーッと泣いて、私がふと、「ごめんね」って言ったんです。こんな病気の体に産んで、不安だらけの生活に送り込んで、申し訳ないって、私はとにかく謝ったんですよ。「本当にごめんね、ごめんね」って言いながら娘を抱きしめていたんです。そうしたら娘がドーンと振りほどいて、すごい形相で顔を真っ赤にして泣きながら「そうじゃない」って言ったんです。「私が一番つらいのは、ママがそうやって病気のことで泣くことなんだ」って娘に言われたんですよ。私はその一言を聞いた瞬間、頭をガーンと思いきり殴られたような衝撃を受けたんです。そのことをもう一回考えてみたら、私の覚悟が足りな

かったんですよ。「この子にどんなことがあっても、大丈夫、自分で受け止めるんだ、母親なんだから」っていう、その覚悟が、ただただ自分になかった。

——そこから……。

**新井さん：**そこからです。

——どういうふうの開発しようというふうに思っていたんですか。

**新井さん：**とにかく子どものために何かしていないといられなかったというのが、一番正直なところだったんですよ。それで、何ができるんだろうって考えたときに、「そういえば、ウィッグをつくったけど、チクチクして嫌がって、結局使えなかったな」って思ったんです。その頃は「帽子でいいんだ」とか、「もう帽子も要らないんだ」「そのままでもいい」って言い張っていましたから。でも、いつか女の子として気持ちが成長したときに、「おしゃれしたい」とかって考えたときに、いつでも気持ちよく使えるウィッグをサッと差し出してあげられるようにしてあげたい。やっぱりこの子が喜んでくれるウィッグをつくろうってなったのが、きっかけだなと思います。

——それでメーカーを探し出すんですか。

**新井さん：**そうなんです。とにかく何にもわからないから、「いいや、聞いてみよう」って言って、もうネットで「ウィッグ 日本 製造」とかでキーワードで探して絞っていきました。もう本当に笑っちゃうんですけど、お問い合わせフォームから、自分の思いを打ち込んで、送信してたんです（笑）。

——で、何社か見つかったんですか？

**新井さん：**あ、それがですね、「残念ながらお気持ちに添えません」みたいな返信すら全くありませんでした。

——反応がない。

**新井さん：**そうなんです。これだけ反応がないと、厳しいかなって思っていたときに、なぜかふっとスマホを見て、迷惑メールフォルダーを何の気なしに開いたんですよ。そうしたら返信が来ていて（笑）。

——来ていたんですか。

**新井さん：**そうなんです。返信をくれていた会社は、今お取引させせてもらっているところなんですけど、そ



こから「お母さんの気持ちはよくわかりましたと。何が  
できるかも含めて、一度お会いしましょう」と返信があっ  
たんですね。「きたー！ やった！」って、喜びましたよ。  
やっと一歩進んだ瞬間みたいな感じでした。

——でも、相手の方はビジネスにならないから、そう  
いう意味では、ビジネスとしてお受けした話ではなかつ  
たわけですか。

**新井さん：** そうだと思います。私も幾つぐらい売れるだ  
ろうとか、そんな話は全然してなくて、とにかく自分  
が  
つくりたいんだっていうことしか言ってなかったんです  
よね。結局そのウィッグができ上がって、1年ぐらいたっ  
て、たまたま一緒に取材を受ける機会があったんですね。  
そのときに、ポロッとその社長が「実はうちの子も、治  
療の副作用で髪の毛が抜けちゃっていた時期があったん  
だ」っていうのを、お話しされていて、「ああ、もしかし  
たらそういう経緯もあって、受けてくださったのかな」  
って思いました。



【さまざまなウィッグ】

——で、実際にそのメーカーさんと一緒につくって  
いくわけですけど、開発のアイデアというのは、どうい  
うところから浮かばせていったんですか。

**新井さん：** そうですね。私は、もともと子どもの闘病記  
録とかをブログで書いて発信をしていましたので、同じ

病気を持っているお母さんたちとネット上での交流が  
あったんですね。それで、「どういうウィッグだったら、  
子どもが喜んでくれるか」という話をしたときに、被っ  
たときの不快感がないこととか、いかに見た目が自然に  
見えるかとか、あとはもちろん値段は安いほうがいいだ  
ろうし、そういうアイデアをたくさんもらいました。

——販売はインターネットで行っていくわけですよ  
ね。

**新井さん：** そうです。やっぱり最初はリスクも取りたく  
ないですし、そもそもそんな資金もないですから。それで、  
値段をどうしても抑えたいという気持ちが一番にあった  
ので、そのためにはネット販売が一番いいかなと思った  
んです。

——金額って、教えていただくことはできますか。

**新井さん：** はい。税込みで1万6,500円。

——あ、ずいぶんと抑えていますね。

**新井さん：** ちなみに送料込みです（笑）。

——おととの春、2018年に創業ということですが、  
新井さん、反響はいかがですか。

**新井さん：** はい。反響がとても大きくて、びっくりしま  
した。

——この先はどうですか。店舗は、やっぱり持って  
いきたいとか、そういうふうな方向に進みますか。

**新井さん：** そうですね。自宅をサロンのようにして、やっ  
ていこうかなと思っています。春ぐらいいから始められ  
ればいいですね。

——いや、今、お話を聞いていて、とても、ご苦勞もあ  
ったんだろうけれども、人の縁などに恵まれてここまで順  
調にきているというふうに感じます。そんな中でも、やっ  
ぱりここはちょっと大変だったな、なんていうことが、  
振り返ってみてありますか。

**新井さん：** ありますね。でき上がって、商品化が決まっ  
たのが、その年の2月ぐらいいだったんですね。メーカ  
ーさんも、5月か6月ぐらいいには売り始めようっていう話  
をして、「わかりました。もう私、仕事も辞める。これ一  
本でいくぞ」と思っていて……。

——以前、ほかのお仕事をなさっていた？

新井さん：はい。ほかの仕事をしていたので、「よし、私はこれで頑張るぞ」って決めました。お披露目会や、イベントまで起こしたんですよ。

——うわー、すごい。

新井さん：それで、ブログの読者さんがお子さんを連れてきてくださる予定だったので、もうウィッグができ上がっているから、そこで販売をしようと考えたんですね。

——販売できる状態ですね。

新井さん：そうしたら、準備万端と思っていったのに、でき上がったウィッグが、実際のお子さんの平均的な頭のサイズよりも小っちゃかったんですよ。

——どうしたんですか（笑）。

新井さん：「これはやばい、まずいぞ」って言って、慌ててネットショップは閉鎖。お客さんには、「もうちょっと待っていてください。すぐ一回り大きいのをつくります」って言って、ようやく再販、スタートしたのが10月の月末ぐらいだったんですよ。だからもう11月ですよ。結局そのイベントから5カ月ぐらい空いちゃったんですよ。あれは本当に、つらかったですね。「売るものがないって、こんなにつらいんだ」って思いました。

——まだまだお話は尽きないんですけども、最後に、新井さんの将来の夢をお聞かせください。

新井さん：はい。今は子ども用の小さなウィッグだけを取り扱っているんですが、この春から大人向けのウィッグも取り扱いを開始します。それもオーダーメイドウィッグを販売していくことになりました。これがいろんな人の生活の質を上げるための役に立っていきたくらいなと思っているので、より広まっていったらいいなと思っています。

——今日はドリームアソートの代表、新井舞さんにお話を伺いました。新井さん、どうもありがとうございました。

新井さん：ありがとうございました。

## エピローグ

夢への挑戦をテーマに、明日へ向かって走っている人を応援する番組「チャレンジ・ザ・ドリーム」。今日は、番組前半は、医療用ステンレスチューブの製造で世界トップクラスの生産量を誇る手島精管株式会社、手島由紀子社長のトップインタビュー、そして後半は、子ども向けの医療用ウィッグの開発・販売を行っているドリームアソート、新井舞さんのインタビューをお届けしました。トップインタビューの様子はポッドキャスト配信も行っています。

「チャレンジ・ザ・ドリーム～群馬の明日をひらく～」この番組は「頑張るあなたを応援します！群馬県信用保証協会」の提供でお送りしました。ご案内役は、私、奈良のりえでした。

FM GUNMAと当協会の共同制作番組  
**チャレンジ・ザ・ドリーム**  
～群馬の明日をひらく～

【5月の放送のお知らせ】

令和2年5月7日（木）12:00～12:55

再放送 5月9日（土）8:00～ 8:55

ぜひお聞きください！