

雛人形や五月人形を制作・販売する株式会社ふらこことは、2008年創業。製造と販売が分離し、顧客のニーズを汲み取るものづくりの無かった従来の人形業界とは逆に、ふらこことは企画・製造・販売のすべてを一貫して手がけるスタイルで、毎年120%以上の成長を続けている。社節句人形師で唯一の人間国宝・原米洲を祖父に持つ、母も人形師・原孝洲という家系に生まれた原さん。大学卒業後は出版社に入社したが、父の他界により家に戻り、22年間、経営者の母とともに営業・販売を担つた。その後、人形師となつた妹夫婦に任せ、原さんは独立し、「ふらこ」を設立した。50～60年前頃までは、人形師の世界は徒弟制のもと、人形一体手を作り、修行をしていた。しかし、今は高卒や大卒の若者を、給料を払いながら教えないわけがない。「一本立ての技術を教えるほどの時間的余裕はない。早く技術を身につけてるために、必然的に人形作りは分業になり、職人と細分化される。若手は技術のそれほどない部分を担当して、様々な職人の手から1体の形ができる。できあがった人形や小道具、細かくいえば、顔の中でも、顔を描く職人、髪を作成する職人と細分化される。

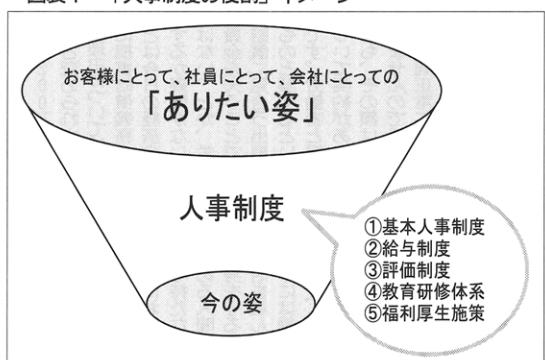


雑人形や五月人形を制作・販売する株式会社ふらこは、2008年創業。製造と販売が分離し、顧客のニーズを汲み取るものづくりの無かった従来の人形業界とは逆に、ふらこは企画・製造・販売のすべてを一貫して手がけるスタイルで、毎年120%以上の成長を続けている。社員数はこの春で20名となり、うち18名は女性だ。「若い女性の力は、当社に欠かせない存在。だが、従来の男性中心の働き方のままで、女性が活躍できる働きやすい環境は作れない」と、創業者で代表取締役の原英洋さん。全社員の「働きやすさ」をもとに作った新人事制度から、今回は評価制度について聞いた。

株式会社 ふらっこ（前）
全社員で人事制度作り

の目的は格付けでなく
人間関係の構築が主眼

図表1 「人事制度の役割」イメージ



図表2 職務行動評価カテゴリー（正社員、時間限定正社員）

後編（5月25日号）では、女性の働きやすい環境作りなど、具体的な施策について聞きます。

そこは私も関わって評価者のスキルを上げる機会も定期的に作っていきたいと考えています」。

上司も成長していく。評価は、「じついた」「今、アーチャー・ショーンを進めるためのものだ。

「上に立つ人は、仕事ができれば良いわけではなく、きちんと人をマネジメントできる」と、人間関係を保てることが求められる。当社の評価制度では、上司と部下の人間関係の中で成り立つものであります。上司としても悩むところはあるでしょうか?

「評価の目的は社員を経て、存分に發揮できるよう成長した結果、会社の業績は必ずついてくる、というスタンスで仕事をしていますので、社員がいきいきと働ける環境を作るために、「職場、仕事への愛」や「優しい心」などの評価項目（図表）上司と部下の評価が食付けする」ことではなく、日々の仕事を通じて上司と部下がお互いを分かり合っていくための仕組みです。つまり、主眼は人間関係を良くしていくことにあります。

事業 雑人形・五月人形を中心とする日本形の製造販売、盆提灯の販売

会社概要