

Women!

輝く性営者 輝く性営者

先代からの「人を生かす経営」への想いを DXで未来につなぐ

社員が主体になって描いた『こえるオフィス』はこうして実現できた

報告者 信幸プロテック(株) 専務取締役 村松 直子氏(岩手)

2023年6月22〜23日に福岡で第26回女性経営者全国交流会が開催されました。本号では第9分科会で報告した岩手同友会の村松直子氏(信幸プロテック(株)専務取締役)の報告内容を掲載します。

幅広い年齢の「三世代」経営

働きがい、生きがいを持って働ける環境を大切にしています。

「おまえのことは嫌いだ」

当社は盛岡市の南側に位置する紫波郡矢巾町で工場・オフィス・商業施設から一般住宅向けの空調設備業を軸に、水性塗料の販売や地域向けワークシヨップの開催、店舗のリノベーションなども行っています。平均年齢は37歳で、18歳から74歳まで幅広い年齢層の社員がおり、「三世代経営」をキャッチフレーズとしています。技術・技能、知識を生かし、一人一人が



辛い中でも続けることができた言葉

地元高校を卒業して「旦那さんを連れて帰ります」と宣言し上京しました。大学卒業後、大手の通信会社に就職、1年目から知識もない中、中小企業のパソコンのネットワークの設定やセミナー講師を任せられました。必死に勉強しながら体当たりで現場に行き仕事を覚え、5年後結婚と同時に千葉県出身の夫と一緒に岩手に戻りました。

当社は父である現会長の村松幸雄が1975年に創業しました。創業時は365日働きつめてでしたが、自身の入院により社員が全員辞めてしまったことが転機となりました。そんな時に同友会に出合っ

「社員が幸福でなければ会社はよくならない」と気づき、社内全員で学ぶ社風づくりを目標に、社会に必要なとされ、価値を残すこととみんなが幸福になる「価値残り戦略」を、経営指針をもとに愚直に取り組んできました。

入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

「おまえのことは嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

がしていることは間違っていない」という会長の励ましの言葉もあり、反対の声があっても辛くも続けることができました。次第に「あの人の言うことは間違いないさ」と社員も少しずつ変化していきまし

た。この経験から、相当な時間が必要ですが、一度変化が日常になると、社員にとって変化そのものが当たり前になり、成長する社風につながると感じました。

全員が納得するまで話し合う

2017年から取り組んだ当社の働き方改革は、社員が納得するまで話し合う

2017年から取り組んだ当社の働き方改革は、社員が納得するまで話し合う

員主体で「どう働きたいのか」「今どういうことが足りないのか」を出し合い、掘り下げることから始めました。ゴールのイメージを全員が納得するまで時間をかけて作っていきまし

また、事務と現場が連携するために、事務を担う社員が現場に出向き手順を記録したり、普段の仕事の時間測定をして表に示し、見える化したりするといった対策を打ちながら、社内のIT化への考え方を一致させていきました。

具体的には、自社の業務に合わせた作成できるシステムを導入し、物件情報、受付登録、進捗履歴、機器管理の4つのアプリを連携して効率化を図りました。結果、依頼受付業務の効率化が80%、見積書・請求書・登録業務が93%削減。受付から入金確認作業時間が年間累計日数で27日の削減になりました。今ではさらに効率率が上がっています。

最初は「何の意味があるの」と非協力的だった社員

「今日も明日も少しずつが中小企業のDX」

社員が増えて手狭になったことから、新社屋を建てるプロジェクトも同時進行で進めました。少し前から「どんな社屋で働きたいか」「どんな社屋が自分たちらしいか」も自分たちで考えました。

また、自分たちのDNAを明確にするプロジェクト活動を始めました。

会社の歴史を深掘りし、めざすゴールの再設定・スローガンを話し合い、①社員が幸福でなければ会社もよくならない、②困った人を助ける、③新しいものを取り入れる、という3つのDNAを掲げて、方向性が見えてきました。

そして、①自分、②地域・お客さまとの垣根、③部門、④既存の価値観、⑤災害・緊急事態を「こえる」、⑥地球の限界を「こえない」というんな「こえる」を盛り込んだオフィスが完成しました。働き方改革、DX、ブランディングと取り組みを続けた結果、時間外労働が50%削減、利益が5倍という成果につながりました。人材確保も望むタイミングでできています。最近では「健康経営」に関する社内勉強会も立ち上がっています。

ITに詳しくなくてもできる仕組みは非常に大事で、今日も明日も少しずつ自分たちの手で変えられること、が中小企業のDXだと思います。働き方改革から新社屋建設までの取り組みで、社員が自分たちで出した意見が会社のルールを変え、会社の仕組みをつくるまでになったことが最大の効果だと感じています。

社員のみなさん



先代から続けてきた経営指針の発表会も今年で37回目を迎えました。毎年社員全員で経営理念・方針・ビジョンを話し合い、そこから個人の人生計画、10年ビジョン、1年分の自己啓発計画に落とし込みます。経営指針の発表会では、毎年一人一人が65歳までの人生設計を全員に向けて発表する機会を設けています。

私はこうした積み重ねで「この地域にも豊かに暮らせる仕事がある」「自分の得意や長所を毎日生かしている実感がある」「だからこの会社に入りたい！」と言われる会社をつくりたいです。そして空調やエネルギーの仕事に、東北が得意とする農業を掛け合わせた新しい仕事についても可能性を探っています。今後定年を迎える社員が働き続けられる舞台を用意しながら、共に幸せで学び多き毎日を送ることができると会社の実現につながっていきたく思っています。



社屋の外観

入社直後から、自分の得意を生かそうと社内に1台しかなかったパソコンを一人1台へ、顧客管理は紙からシステムへと社内のマルチメディア化を始めました。しかし社員は「突然現れ、この人は何をしているの」という状態でした。ある社員から「おまえのことは嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

入社してから、私は会社は嫌いだ」と入社してから、私は会社は嫌いだ」とはっきり言われ、休日になると魂が抜けた状態で泣いてしまうこともあり

働き方改革での学び

自分達がしっかり考える時間があってこそ自分ごとになる

対策するべき課題を数字でつかむIT導入はそのあと

一律のルールを押し付けない部門や業務ごとにとるべき対策を考える

信幸プロテック株式会社

会社概要

設立: 1987年
年商: 8億円
事業内容: 空調設備施工、修理、保守、住宅設備保守販売
従業員数: 45名
URL: https://www.srs.co.jp