

第二回 先進的企業視察②（福岡県）

拓新産業 株式会社（福岡県福岡市）

視察日 令和元年 12月3日

（代表者） 代表取締役 宮里 誠
 会長 藤河 次宏

（資本金） 4,500万円

（設立） 1977年4月

（社員数） 70名

（事業内容） 建設用機材、事務用備品、電気製品、
OA機器のリースおよびレンタル

※ <http://www.takushin-s.co.jp/>



『有給休暇完全消化！』『残業ゼロ！』

そんな取組みを30年も前から行い、第6回「日本でいちばん大切にしたい会社」審査委員会特別賞、「福岡県雇用管理改善企業」知事表彰などを受賞されている拓新産業株式会社様にお邪魔しました。

取組みのきっかけは、藤河会長が社長をしていらっしゃった頃にさかのぼります。

藤河会長は30歳の頃に創業され、がむしゃらに働いてこられたそうです。会社も軌道に乗り、さあ社員を増やしていこうと、初めて合同企業説明会に参加した時のこと。

待てど暮らせどこちらの会社のブースには誰も来てくれず、とても惨めな思いをされたそうです。

「このままではダメだ！若者が求める会社とは？」と自らの新しく柔軟な発想で“働き方”を変える取組みを実行されたそうです。



創業者の藤河会長です

◎ 働きやすい職場環境作り

- ① 完全週休二日制
- ② 有給休暇の完全消化
- ③ 残業ゼロ、休日出勤ゼロ
- ④ 育児休業100%

そのためにしたこと…

- ・業務改善し業務を減らし“ゆとり”を生み出した
（営業日報廃止、会議も最小限にした等
ただし、個人に連絡ノート配布）
- ・利益を追求せず、利益率は高いが緊急や要求の多い取引先を減らし、利益率が低くても理解してくれる取引先を増やした
- ・どうしても必要な土曜勤務は年間ローテーションとして、その場合は代わりに水曜日休むようにした
- ・3ヶ月毎に休んでいない人を呼名した
- ・（社内外に）トップの本気度を根気よく伝えた 等

もちろんすぐにこれらの取組みがすぐの実現できた訳ではありません。ですが、社内にも得意先にも根気強く社長の想いを伝えることで徐々に取組みが定着していき“働きやすい会社”という評判が広がっていきました。



そして、「今ではホームページに日程を告知するだけで 200 から 300 人の学生が説明会に来てくれますよ」と嬉しそうに話してくださいました。

このことは、社員の方にとっても良い影響を与えているそうです！大勢の学生が会社に来ることによって緊張感が生まれ、それが社員のモチベーションUPにつながっているんだとか。

さらなるモチベーションUPのため、こちらの会社では次のような取組みもされていますよ。

◎ 社員のモチベーションを向上させるための仕組み・働きかけ

① 委員会活動

☆サークル委員会

- ・体育活動（バレー、バスケ、バトミントン、卓球、フットサル等）
- ・サークル活動（ボーリング、ソフトボール、餅つき大会、ソーメン流し等）

☆広報委員会

- ・社内報を通じ、経費削減（削減結果をフィードバックが必要）や社員の近況、就業規則の変更等社内へ情報発信
- ・アンケート等を実施し社内へ周知
- ・会社パンフレット製作など

お金をかけなくても工夫次第で社員同士のコミュニケーションは良くなりますよ！



② 社内研修（社内講師で勤務時間内に実施）

☆新人研修

☆安全研修

☆合同研修（階層別、部署別）など

…グループ討議やロールプレイング、KJ法等様々な方法で行われます

※ 業務（仕事）の振り返りや良い人間関係作りにも役立ちます

こちらの会社のパンフレットは、学生を意識したものでした。どのような会社なのか、先輩社員の方々がどのような仕事をされているのかがよくわかります。

③ 表彰制度

ちょっと一言月間賞、改善提案賞、社長賞等 ……全社員で褒め合う制度です

④ 経営計画発表会

社長の考えを社員に繰り返し伝える場として30年も前から実施し、部署別の報告を行うことにより業務の振り返りもでき、連帯感・共通認識が育つそうです！

社員にとって **知ること** ⇒ **安心** ⇒ **信頼** ⇒ **定着** へ・・・

売上が落ちた等の会社の変化に対し、「社員を不安にさせたままではダメ！」なんだそうです。当時、藤河会長が繰り返し考えを伝え続けられ工夫してこられた結果なのか、こちらの会社では数名の社員の方が「会社を継がせてください！」と手を挙げられたんだとか。現在の宮里社長もその中のおひとりだそうですよ。

◎ 強い会社づくり **キーワード=「耐える」「備える」**

※「攻める（成長）」ことは捨てたそうです

① 「耐える」

☆経費の削減（日々の積み重ね）

☆業務の改善など

- ・・・女性社員が中心となり考え・工夫し、
「自分達で出来ることはやる！」と
何事にも積極的に取組む



こちらは、総務の女性社員のみなさんです。
様々な場面で活躍されており、経費削減のためなら社長にだって容赦なし！！
とても頼もしい存在です。



なぜなら女性は
家庭との両立のため

良い職場環境を守り、より働きやすく
しようと自らが考え行動する！

それが“風土”として根付くと、言わなくてもみんなが自然と
コスト削減や業務改善に取り組んでいるそうです。
藤河会長が継続して来られた結果ですね。

② 「備える」

☆財務把握

- ・・・シュミレーションにより、どんなことが起きても早めに対処できるよう
危機管理を行っておられます（悲観的に準備し、楽観的に対処する）
経営目的は将来キャッシュフローの最大化だ！

最後に、本気で取組みをしたいなら・・・

1. これまでの慣習や常識に囚われないこと！
2. 思い切って捨てることも大切だ！
3. 取組む順番を間違えないこと！
(残業を減らすことからではなく、
有休取得促進から！)

ポイント

と藤河会長は力強くお話
してくださいました。



残業0を実行中です！



藤河会長の想いは、宮里社長に
受け継がれ現在も継続中！