

NBC PLUS+

VOL. 122

変革



「ものづくりの猛者たち」が挑んだ構造改革
ぶれない姿勢とその流儀とは？

事例紹介 / 瑞菱電機株式会社

24時間、高度な技術力と品質で

の信頼に応えるFA機器の技術者集団



文：NBCグループ

愛知県名古屋市の拠点を置く「瑞菱電機株式会社」は、工場の生産ライン自動化を支援するFA機器の品質保証・開発評価などの顧客サービスをトータルサポートする技術者集団だ。

1980年の創業以来、「365日24時間いつでもどこへでも」を社是として日本のモノづくりを縁の下で支え、その技術力や品質で名だたるFA機器メーカーから高い信頼を得ている。

大手総合電機メーカーなど主要取引先の品質保証部門・設計開発部門への人材派遣、および工場による受託サービスを提供。自社工場では、熟練者による高度な技術・技能によりFA機器の故障解析・修理・オーバーホールをはじめ、開発品評価業務や基板改造業務・システム立ち上げ支援など幅広いニーズに対応している。

PROFILE

会社名	瑞菱電機株式会社
代表者名	代表取締役会長 水野 伸郎 氏 代表取締役社長 渡邊 将生 氏
社員数	96名 (2024年12月時点)
創業	1980年12月
設立	1984年4月
資本金	5,000万円
事業内容	技術人材派遣 (品質保証部門、設計開発部門への人材派遣) および工場による受託サービス (電気機械器具修理、開発品評価試験、システム立ち上げ支援)
所在地	〒461-0040 名古屋市東区矢田 4-21-46



瑞菱電機株式会社

Zuiryo Electric Corporation

社是

365日 24時間
いつでも どこへでも

365日

顧客



1980年、創立者である竹内俊郎氏(故人)が竹内電機の社名で創業。その4年後、4名のメンバーによって瑞菱電機株式会社は誕生する。代表取締役会長の水野伸郎氏はその誕生にまつわる逸話を聞かせてくださった。

水野会長「当初は、ある大手電機メーカーの関連会社から仕事を請け負っていたのですが、ある日、そのメーカーの担当者から直接相談を持ちかけられたそうです。その頃のカスタマーサポートは夜中まで稼働していませんでしたが、『工場は24時間動いていて、いつ機器のトラブルが発生するかわからない。なんとかならないだろうか』というものでした。その相談に初代社長の竹内が『私たちでやらせていただきます』と申し出て、瑞菱電機を設立したそうです。そこから大手電機メーカーと直接取引できるようになりました。4人しかいない生まれたての会社が大手電機メーカーと直接取引など、普通は考えられない話です。」

不可能のように思われた直接取引を実現できた背景には、メーカー側の幹部社員による全面的なバックアップがあった。中には、「なにかあれば俺が責任を取るから」と言ってくれた幹部もいたという。その言葉は、瑞菱電機の技術への絶対的な信頼に裏打ちされているといえるだろう。

こうした創業の歴史は、社是『365日24時間いつでもどこへでも』や経営理念『FAism』に反映され、現在に至るまで脈々と受け継がれている。

『FAism』

最高の技術力でお客様に貢献しよう

- ・顧客の期待が満足と信頼に変わるよう日々技術力の探求に努めます
- ・お客さまと社員全員が継続的に利益と成長を実現できるよう力を尽くします

雑然とした作業所に集った

草創期の布陣

その後、現在の瑞菱電機の経営の中核を担うメンバーが相次いで入社。草創期の布陣が整っていった。渡邊社長は1997年に、現会長である水野伸郎氏は1998年に入社。数年の間に社員数が急増した。

渡邊社長「エンジニアの派遣会社で設計支援などの仕事をしていたのですが、そろそろちゃんと就職しなければと思っていた頃でした。面接に行ってみると、今のようなきちんとした社屋はなく、そこは築数十年のマンションの一室でした。半分が事務所で半分が作業所——その雑然とした様子を見て『やっぱりやめようかな』と思ったくらいです。」

水野会長「私は性格的に大企業が合わず最初の職場を3年で辞めて学習塾を7年間経営しました。でも、大手に太刀打ちできなくなり、もともと電機の出身なので電機関係の求人を探していたところ、瑞菱電機と出会いました。渡邊社長

大手電機メーカーのパートナーとして

良好な関係を築きながら共に成長・発展



とは逆で、マンションの一角の足の踏み場もないような中で仕事をしている様子に、『ここはおもしろそうだな』と感じました。ちよūdご請負で修理を始めた頃で、現場に入ってから仕事を覚えましたね。細かな規則などに縛られず、自分の裁量で仕事ができそうな雰囲気は自分に合っているなと感じました。」

プロフェッショナル集団として

渡邊社長「私は何の技術も持っていませんでしたが、『大丈夫だよ』と言われとにかくスタートしました。ところが、派遣先の大手電機メーカーで過ごしていると『瑞菱はすごいよね』『よく知っているよ』という声をかけてもらうんです。自分はずいぶん会社に入ったんだな』と感じました。その頃から【瑞菱】プロフェッショナル集団】のイメージが根づいていたのでですね。ですから、私のような者が入っても『あれをやってくれ、これもやってくれ』と重要な仕事を次々と任される。それがまた勉強になり、さらにモチベーションにつな



がっていきました。」

水野会長「先方は100年以上の歴史のある会社ですが、FA機器に関しては成長の真っ只中で、当時は今ほど成熟していない状況でしたので、いろいろとお手伝いさせてもらいました。今でも『すぐく助けられた』とよく言われるのですが、プロパー社員の方々と一緒にやらせていただいたおかげで私たちも成長できました。技術者としてプロパー社員と同じ目線で仕事をさせてもらえるのが楽しくて、やりがいを感じていました。」

瑞 菱電機のあゆみ

1980年12月

竹内電機の社名で創業

1984年4月

瑞菱電機株式会社を設立

1984年6月

総合電機メーカー・A社と
取引契約締結



2000年9月

名古屋市東区矢田に本社社屋建設
同地に本社を移転

2006年10月

特定労働者派遣事業届出

2007年10月

名古屋市東区矢田に工場建設



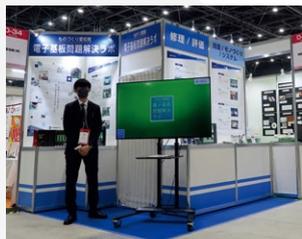
2008年9月 リーマン・ショック

2008年10月

電機メーカー・B社と取引契約締結

2013年11月

メッセナゴヤに初出展
※日本最大級の異業種交流展示会



2018年3月

A社のエンジニアリング企業・C社と
取引契約締結

大手電機メーカーと良好な関係を築きながら、ともに成長・発展を続けていった。2000年には本社移転、2006年には特定労働者派遣事業届出により法的な裏づけを得てその翌年、名古屋市東区矢田に工場を新設する。

ところが、ときは2008年「リーマン・ショック」。製造業を中心とした大規模な派遣切りが発生する。

『リーマン・ショック』のその時

年間に30万人もの人々がこの派遣切りで職を失ったとされ、大きな社会問題となった。瑞菱電機の主要取引先もリーマン・ショックに大きなおろしを受ける。

とはいえ、同社が受けた打撃は世間一般の企業が受けたそれとは少し様相が異なっていたようだ。

水野会長「当社で契約を打ち切られたのは、求められるレベルに達していないごくごく一部の人間だけでした。単価の切り下げを求められたり、週に1回は帰休日になるなどの影響はありましたが、大打撃は免れることができました。」

瑞菱電機の「運の強さ」

厳しい状況下に変わりはなかった

が、一般社員の給与は一度も減額することなく、役員クラスの報酬引き下げのみでなんとか持ちこたえた。すると――、翌2009年度後半には、一気にV字回復。再び風向きが変わった。その頃について水野会長はこう振り返る。

水野会長「運が良かったのです。リーマン・ショックの前年に、請負から派遣に契約を切り替えていました。」

派遣は仮に仕事がなかったとしても在籍していれば売上を上げられますが、請負のままだったら修理品がゼロになっていた、つまり一切仕事がなくなっていたらどうだと思います。たまたま請負から派遣へ移行せざるを得なかったわけですが、そのおかげで今があります。なんとか生き残り、その年の決算も黒字で乗り切ることができました。」

「運の強さ」だけでは 解決できない課題が――

しかし、「運の強さ」で難局を乗り越えた三菱電機にも、社員が増えて会社が大きくなるにつれ、新たな課題が浮かび上がっていた。

2018年6月、水野会長（当時は代表取締役社長）がNBCのセミナー

に出席したのも課題解決の一途になるのではと期待されたからにほかない。

水野会長「『優秀な社員が辞めない仕組み』というセミナーのタイトルをパッと見て、とても惹かれました。ちょうど社員が増えてきた頃で、思うように定着しないと悩んでいたからです。実際に参加してみて、これはすごい内容だなと思いました。」

早速、経営課題を明確化するために『経営力診断調査』を受けてみることに。

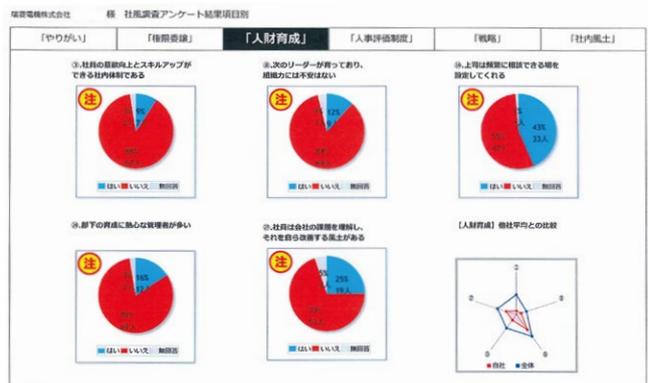
決算書分析においては特段大きな問題はなかったが、社風分析結果からは人材面における課題が明らかになった。

水野会長「会社の方向性がわからない、方向性に不安を感じる、というような意見が多く、社風分析の結果は見事に真っ赤でした（下図）。実際に中長期的な計画がないことは大きな課題でした。その状況を社員の皆が感じ取っていたようで、経営陣は一枚岩でやっているのかと疑問を抱かれました。」

『依存体質』からの 脱却を目指して

そのほかにも、大手メーカー1社が売上の9割以上を占める収益構造や労働分配率の高さなどに課題があり、今後の成長性に疑問が投げかけられた。

水野会長「一言でいえば、『依存体質の会社』でした。1社に依存しているからこそ、その高い要求を受けて伸びてきたという面があるのも事実ですが、リーマン・ショック以降はその考えを改める必要がありました。」



社風分析では人材育成の課題が明らかに――

2012年に代表取締役役に就任した当初から「依存体質からの脱却」を大きなテーマとして意識していたという水野会長。体質を変えようといういと試みたもののうまくいかず、方法を模索する中でのNBCセミナーへのご参加だったという。

そして社長として6年目、ここで改革への第一歩を踏み出すこととなった。

リーマン・ショックも強運で乗り越え

「依存体質からの脱却」を図る改革に着手

請負拡大
自走型組織構築
次世代体制構築

土台作りと
意識醸成

- 中長期計画の作成
- 業務管理・目標管理体制の再構築
- 管理者育成と全社レベルでの改善活動始動
(実践人財塾[®] 開催・リーダー会議開催)

自走化の
きっかけづくり

- 中長期計画の精査と単年度計画への落とし込み
- 業務管理・目標管理体制の精度向上
- 会議体変化によるリーダーの主体性醸成

2023

2022

新体制による業績向上と
次のステップへ

- 戦略的な設備拡張 / 全社巻き込み型経営導入
- セクションごとの活動展開強化 / 改定人事制度制度の運用
- リーダー陣の連携強化

2021

事業承継実行と
新体制への移行

- 中長期計画見直しと業務別の取り組み
- 業務向上へ向けたセクションごとの活動展開強化
人事制度改定による運用強化
- 積極的な人事ローテーションと管理者育成
経営陣による現場介入

2020

取り組み

POINT 1

経営会議全体の見直し・基本形態の改革

- ✔ 他セクションとの情報共有でシナジーを生む
- ✔ 各取り組みをプレゼンで発表する形式に
主体的な行動力・提案力・発信力を強化

POINT

1

NBC羽根田「まずは、経営会議を変えるところから着手しました。それまでは社長1人で会議を進めていましたが、最初の段階で『社長（現水野会長）はお話しをせず、何かあったときにだけ発

経営会議全体の見直しを図り基本の形態を一変、経営状況の共有のみならず、他セクションの理解と情報共有枠を増やし、シナジーを狙った。また、各自の取り組み内容をプレゼン形式で発表することとし、提案力・発信力を強化し、外部環境に強い会社づくりを目指した。

「言してください」と伝えました。」
水野会長「今の会議は短くなりしましたが、当時は長いときには4〜5時間くらい、電がなくなるまで続けていました。皆で議論するということより、私の報告事項が多すぎたからです。私としてはいろいろとオープンにしたい、そのためにも数字で伝えねば、と考えてのことでしたが、結果的には盛り込みすぎて伝わっていないと、羽根田さんに指摘を受けました。」

「外部環境に左右されない会社」を目指して

「請負拡大」「自走型組織の構築」「次世代体制の構築」という3つのテーマを設定し、中長期的な計画の策定と行動計画の作成を皮切りに、それらの実現に向け瑞菱電機の改革はスタートをきった。
以降では、具体的な取り組み内容について、ポイントを挙げて紹介する。

リーダー研修の実施・リーダー会議の新設

- ✓ 研修でリーダースキル習得を後押し
- ✓ 経営に対して受け身ではなく能動的に挑戦できる環境づくり

POINT
2

リーダー研修でチームをまとめるスキルの習得を後押ししつつ、それぞれの立場に応じた役割意識を醸成。また、新たにリーダー会議を導入して、経営側からの受け身ではなく次世代リーダーが挑戦できる環境づくりを行った。

NBC羽根田「グループリーダークラスを巻き込んで研修を実施しました。メンバーはエンジニアの中でも長年の経験者ばかりで、最初はもとに話を聞いてもらえないことも。ですが、毎月、リーダー会議を開く中で雰囲気も姿勢もポジティブに変わっていききました。」

取り組み

POINT 3

水野会長「この成功体験はとても大きかったです。前社長も1人で交渉していたのですが、当時はメーカー側に派遣単価を上げるという考えはまったくありません。2000円アツブどころか、1円も上がらない年が続いていました。」

渡邊社長「そう、自分たちで単価を決められる会社になりました。今まで動いていなかったものが動き出すと、ほかのことに對しても『自分たちでも

同時に各リーダーは担当セクションの要求水準に伝えていくため、各現場に沿った密度の高いコミュニケーションをしていた。このことがのちに、自社改革そのものを加速させることになる。

業績に直結する派遣単価の交渉に取り組んだ。セクションリーダーを中心として段階的にグループリーダーも加わってヒアリング、情報収集を開始。データを揃えて提示した上で粘り強く交渉を継続し、大幅アップの成果を得た。さらに、請負単価の2%アップも実現した。

派遣単価UPプロジェクト始動

- ✓ リーダー層を巻き込んだ単価アップ交渉で成功体験を積む

POINT
3

やればできるんだ』という意識がだんだん芽生えてくる。何か別の課題が出てきたときにも、じゃあどうしようかと動き出せるようになりました。」

(左図)セクションごとの取り組み・成果確認表

以前は各セクションに詳細状況を確認せずに、全社視点で単価交渉資料を作成していたが、各セクションの状況や成果を確認・把握したうえで交渉することで派遣先の各部署への確実なPRを実現した。

セクション名: 評価グループ

1.業務の取り組み(グループ全体としての取り組み)

- ① 不具合流出防止のための第三者評価としての評価品質、製品品質の向上
- ② 多アイテムに渡る評価業務の効率化を目指し、誰もが対応可能な評価項目全般への相互研鑽
- ③ 個々の評価スキルの向上、評価業務に対する迅速で的確な業務対応

2.成果・貢献

メンバー	成果・貢献内容
①	セクションメンバーの業務指導、労務管理取りまとめ、若手社員への部下育成、DQ小集団活動でのリーダー取りまとめ、多項目に渡る量産維持評価取りまとめ
②	問い合わせ等での的確な業務対応、評価指導や評価手法、評価知識の伝授
③	S/Wシステム試験の人工要員として自らも自身の日程管理含め評価実績を積み上げた。
④	E800H/W評価試験全般での評価手法や評価技術の指導、外部委託業務取りまとめ、評価進捗の丁寧なフォロー、評価日程の進捗管理、グループ員の評価指導取りまとめ
⑤	E800システム試験評価での積極的な時間外業務対応、不具合流出防止のための有効性のある指摘の抽出、製品品質向上に貢献

同時進行でバトンを渡す次期社長を選定

新体制への円滑な移行でより柔軟な組織に



代表取締役会長 水野 伸郎氏

その一方で、水野会長は新体制へのスムーズな移行を模索していた。

社長10年目の節目で事業承継

もとより瑞菱電機は親族以外で事業承継を行う非同族企業。遅かれ早かれ、次期経営者の選定は必要になる。

水野会長「私は社長を10年間務めてきました。当然どこかで区切りをつけて、次に引き継いでいかなければならないと考えていました。まずは自社工場での請負を増やすために、渡邊さんに派遣先から戻ってきてもらいました。」

2015年、渡邊社長が当時の工場長に就任。すると、水野会長の期待どおり工場の請負業務は増え、その翌年には過去最高の売上を達成する。

事業承継を支える

キーパーソンの存在

水野会長「さらに工場を大きく成長させていくには、次の社長は渡邊さんしかいないのでは、と考え始めていましたので、事業承継はタイミングの問題だけでした。ところが、いよいよ取り組みを始めようというとき、コロナで売上が急激に落ちてしまいました。外部環境に依存しない体質に変えなければ、という考えがなおさら強くなりました。そこで、今度は渡邊さんが太田さんを口説いて工場に呼び戻し、太田さんに工場長のポジションに就いてもらいました。『ここが承継のタイミングだ』と完全に心が決まりました。たまたま社長就任から10年ぴったりの時でした。」

渡邊社長「売上の相当な部分を太田さんが中で調整くださっていました。仕事を確保しても技術的な不明点が出てきて停滞してしまいうことも少なくありません。そういったところを太田さんがフォローしてくださったり、お客様との間に入っていただいたりしていました。」



工場長 太田 清史氏

太田工場長「派遣は安定していませんが、大きな利益を生みませんが、工場に仕事を流せば、結果的に我々に返ってくる。単純にそういうことです。そこに請負業務があるのに、やらないともったいないですよ。当時は先細りしていく旧機種だけだったのを現行品まで手がけるように変えて、バックアップしながら少しずつ工場に

流すようにしていきました。」

もともと職人気質で「まさか自分が工場に戻ることはない」と考えていたという太田工場長。瑞菱電機の今後を担うキーパーソンの工場長就任により2022年、渡邊社長が4代目社長のバトンを引き継いだ。

渡邊社長「社長を引き継いだのは、自分が社長になりたいというのではなく、会社をもっと良くしたいと想ったこと。会社を良くするためのポジションが社長なのだと考えています。」

渡邊社長のそんな思いを踏まえ、組織はより柔軟な体制へ。現在もなお、さまざまな変化を続けている。



代表取締役社長 渡邊 将生氏

収益構造改革の結果、過去最高売上を連続更新 エンゲージメント向上でさらに高みへ

中期計画を前提とした改革を通じて、継げる会社づくり・継がせる次期社長や幹部の育成、選定を同時に行ってきた結果、10年前は大手電機メーカー1社がほぼ100%を占めていた売上のバランスは徐々に改善。新規の取引先が増え、長年の課題であった「依存体質からの脱却」が確実に進んでいる。

また、以前は工場の人員が全社員の15%程度だったが、戦略的に全社員3分の1までに引き上げた。自社工場での請負業務の増加により利益率が改善し、2022年・2023年と連続で過去最高売上を更新し続けている。

さらに組織再編・設備投資・事業領域拡大を3つの柱とする渡邊新社長とNBCのミッションもスタート。「売上10億の達成」という将来の構想を固めて、組織への浸透を図っている。

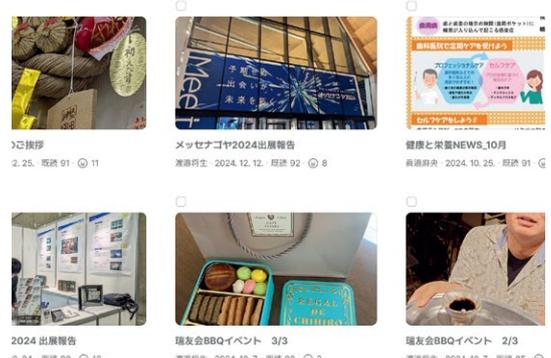
渡邊社長「取り組んできたことは現時点ではかなり強化されていますが、今なおパーフェクトではありません。より高みを目指す

には、各々がしっかりと考えて働ける体制にしていかなければ。そのためにはエンゲージメントの向上が不可欠です。ただ仕事をしてお給料をもらうだけの会社ではなく、もっと会社に関心を持ってもらい、将来どうしていくのかをともに考えて、ともに会社をつくっていかけるようにしたいと思っています。」

会社に関心を持ってもらう

エンゲージメント向上とチームカアッブを図るために、部門を超えた横断プロジェクトを実施。新たに社内SNSも導入した。

渡邊社長「社員が集まって情報交換する場がない、会社のことを知る場所がないという話になって、昨年始めました。これまで社内のポータルサイトを利用したり、メールで連絡したり、紙で配ったりしていたのですが、わかりにくいと不評でした。SNSを



さまざまな投稿から社内の活気が伝わってくる社内SNS

活用すれば、会社からだけではなく社員の誰もが気軽に情報発信ができます。総務部からの通常の連絡もあれば、社内の親睦会でも仲間内の趣味の集まりでも開催の告知ができる。すると、SNS時代を生きる若い人たちから、こうすればもっと盛り上がるのではといういろいろなアイデアが寄せられました。非常にありがたいです。こういう場を提供することで、会社への関心も高まるものと期待しています。」

エンゲージメント向上にこまめに渡邊社長がこだわるのはほかでもない。入社後、ほとんどの社員がすぐに大手電機メーカーに派遣されるという組織の特性を鑑みてのことだ。

「強さ」は人と人との

つながりの中に

渡邊社長「派遣先の制服を着ていると、誰が瑞菱の社員なのかもわからなくなりますが、年に何回か、親睦会が集まるのですが全員が出席するわけでもないですし、飲み会の2〜3時間ではやっぱり共有できない部分がありますよね。社員数も増えてきていますし、そんなに多くの人とは話せません。自分が勤めている会社にはどうしているのか、どういう仕事をしているのか、プライベートではどういう人なのか？そういうことを知ってもらいたい。会社で仕事をして数字を出して会社が強くなるというのがありますが、本当の意味での強さというのは人と人とのつながりの中にある

夢が見られる会社へ

ります。意識を共有していれば、自分が役職に就いたときもすぐに動き出せます。瑞菱電機を将来につないでいくためにも、必要なことなのです。」

社長就任から2年半、早くも次世代リーダーに期待して人材育成



「未来を見据えて、未来に向かってともに——」

左から太田工場長、緒方取締役、水野会長、渡邊社長、NBC 羽根田、NBC 紅本

社員全員参加型の会社へ

に注力する。そんな渡邊社長の思いを汲み取って、水野会長が言葉を引き継いだ。

エンゲージメントの その先へ

水野会長「我々の時代はみんな個性的でトラもライオンもいて、すぐに噛みつく猛獣のような人ばかりでしたが（笑）、自分たちがつくってきた会社だという意識がありましたし、個性的な社員が多いことが会社の強みでもありました。でも、今はみんな丸くおとなしい。次の候補となる人は何人かいますが、この人だったらという存在はまだ現れていません。エンゲージメントのもう一步先を行かないと経営はできないので、そこを任せられる人を育てることがこれからの課題です。」

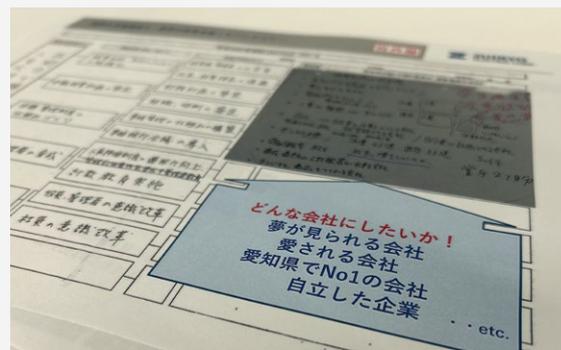
経営のバトンを確実につなぎながら、瑞菱電機はどこへ向かうとしているのか。

「抽象的ですが」と前置きしつつ渡邊社長が導き出した答えは「夢のある会社」だった。

渡邊社長「夢が見られる会社、未来に向けて長く続いていく会社にしたいと思っています。」

持続可能な組織づくりを進めるとともに、「売上10億達成」という明確な数値目標を設定。また、持続のための手段として新分野への進出・確立の構想を練っている。

渡邊社長「先代から受け継いできた財産もありますが、今のサービスが10年後、20年後にも通用するかという難しいでしょう。やはり、私の代のうちに新しいことに挑戦して、財産と呼べるようなものは次の世代の収益の核となるものを確立したい。ひとつの方



経営計画に記された「自社の未来」

向性としてはメーカー的な、工場でのものづくりを検討しています。」

『メジャー企業』へ ステップアップ

さらに、将来のあるべき姿として「メジャー企業」へのステップアップを目指している。

渡邊社長「現状では『名古屋市にある瑞菱電機を知っていますか？』と一般の人に聞いても知られていません。何をやっているかはわからないまでも『社名は知っ



笑顔でエクセレントカンパニーのトロフィーをうけとる
渡邊社長(左)

「ているよ」と言われるくらい、メジャーな会社にしていきたい。何も全国区にする必要はありませんが、地元で『やっつてるね!』と言われるような存在感のある会社を目指したいと思います。『名古屋で一番社員満足度が高い会社』でもいいし、とにかくなにか光るところがある会社になりたいですね。」

水野会長「とにかく技術でしっかりと尖ったところを持って、BtoBの世界では『あの会社だ』と言われるくらい認知度を上げていってほしいですね。この地域で何か問題が起こったときなどに『ここだよね』と真っ先に思い浮かぶファーストコールカンパニーを目指してほしいと思います。」

これからも理想を追い求め、なおかつ現実と真摯に向き合いながら、プロフェッショナル集団は挑戦を続ける。大きな夢を原動力に、三菱電機は明るい未来を築いていくに違いない。

エクセレントカンパニーに

選出させていただきました!

NBCでは、業績面・風土面での目覚ましい改善や成長を遂げられた企業様や、特色のある革新的なお取り組みをなさっている企業様を選出し、表彰させていただいている。



NBC

CONSULTANT EYE

コンサルタント EYE

本号の掲載企業様の担当コンサルタントより現場を通じ感じたことをお伝えいたします

NBCコンサルタンツ株式会社

羽根田 直也 Naoya Haneda

Profile

金融業・建設業を経てNBCコンサルタンツに入社。
「経営者の想いを形にする」
「今日より明日、明日より明後日」を
モットーに、日々クライアントと本質的な
経営改善に取り組む。



初めのご訪問は、幹部社員向けのガイダンス(改革のキックオフ)でした。ドキドキしている私を、水野社長(現会長)・渡邊工場長(現社長)が温かく出迎えてくださったことを鮮明に記憶しています。

中期計画を描き、それを実現できる会社づくりをテーマに改革を進めてまいりました。

まず、経営会議の事前アジェンダと一緒に考え進め方を変えました。

また、実践人材塾®では幹部メンバーで膝を突き合わせ、改革の具体的な取り組みを共有しました。

参加メンバーである当時のGL※とは毎月リーダー会議を行い、①個人の定性面、②業務、③人事評価制度と連動させた個人目標の進捗を確認していました。そのメンバーが現在では経営会

議参加メンバーとなり、経営課題の解決に奔走しています。

改革が加速したきっかけは、それまで水野会長が一人で作成されていた派遣単価の交渉資料に、SL※とGLが中心となり集約した派遣先の現場評価や要求レベルを落とし込み、結果毎年大きく単価アップを実現させたことだと感じています。『派遣は派遣先から言われたことをやるだけ……』といった当時の固定観念を一変させ、改革を加速させるきっかけとなりました。

常に新しいことに挑戦し、変えていくことを当たり前にする風土づくり、そして目の前のことだけに囚われず中期的な観点を大切に、引き続きご支援してまいります。

※GL…グループリーダー / SL…セクションリーダー