

# 労働環境改善の相談役として、適正な労務管理の実現と役員への意識改革を行うことで、全社的に労働意欲が上がり業績アップを達成。

## 株式会社渡辺備装 (東京都板橋区)

平成4年の創業以来、スーパーゼネコンをはじめとした多様な取引先に対し、様々なメーカーのO Aフロアや可動間仕切り等の設計・管理・施工をワンストップで行う。社名の「備装」とは、英語のBe（～であれ）とSo（そのように）という単語を組み合わせ、「たくましく生き抜く力」を表現している。

<https://w-bisoh.co.jp/>



### 課題と対応・成果

#### 【経営課題】

「働き方改革の推進」や「取引先との関係強化」のために、労働環境の改善が必要であったが、本業の質を維持しながら労働環境を改善する為のノウハウが不足していた。

#### 【マネジメントメンターの取組内容】

##### ■ 労働環境改善の相談役

労働環境の相談役として、以下のようなアドバイスを実施。

- 大手企業発注案件の機会損失を防ぐ事を目的とした、労務安全に関する書類であるグリーンファイルを所管する安全処理係の設置。
- 社員の業務負荷を標準化させるため、担当ごとの見積もり作成などをアドバイス。



##### ■ 労働時間の管理方法を指導

労働時間の現状整理を行い、問題点を洗い出した。従前の日給月給制では日付を跨いだ業務時間の管理等が困難であった為、業務時間に応じた働き方改革用カレンダーの作成を指導した。



#### 【成果・効果】

##### ■ 売上・利益が向上

売上管理への社員の意識が醸成され、各担当者が元請けの工事案件や新規取引先を獲得。取り組み前と比較し、**売上高は約1.4倍、利益は約2倍にまで増加**した。

##### ■ 給与体制の変革と全社的な意識改革

働き方改革用の業務カレンダーの導入効果で、**3名が月給制へ変更**。支援を通して社長含む経営陣の労務管理に対する意識改革がなされ、その意識が社員に対しても浸透している。

### 新現役交流会について

#### 【交流会活用のきっかけ】

- 城北信用金庫とは従前より親密な関係性を築いており、日常的にメインバンクに匹敵する頻度で各種支援施策の提案を受けていた。
- 新現役交流会の提案を受け、従前まで考えもしなかった「社外の人材を活用した課題解決施策」の存在を知り衝撃を受け、参加に至った。

#### 【マネジメントメンターを選んだ理由】

##### ■ 決め手は「マネジメントメンターの実績」

当社はスーパーゼネコン等の大手企業と取引があり、それに見合う社内の体制整備が必要であった。**建設業の企業を株式上場させた経験**を持つマネジメントメンターとマッチングし、当社の事業の底上げが叶うと期待し、支援を依頼した。また、プライベート面でも社長と似た経験を持っており、コミュニケーションが取りやすく、相談がしやすい方であったことも支援依頼の意思決定に寄与した。

### 今後の課題・展望

- 取引先として選ばれる企業であり続けるため、自社のDX化に取り組んでいきたい。
- 将来は事業承継を計画しており、それに先立ち社会保障や有休制度、月給制等の職場環境を充実させたい。



## 新現役交流会活用企業

### 株式会社渡辺備装 代表取締役社長 渡邊明義氏



新現役交流会参加については、

1. 業況が安定している今の時期に将来を見据え、今後も成長できる基盤を盤石にしたい。
  2. 自身が元気で行動が出来るうちに、長年に亘り築き上げた取引企業並びに人脈を承継したい。
  3. **大手取引企業と同等の目線に立って取り組める組織体制、管理体制を構築したい。**
  4. 働き方改革関連法案の一部改訂に伴いどのような対策をとって行けば良いかをお聞きたい。
  5. 自身が退任するまでに後継者を育てたい。
- というようなテーマに呼応し、**複数の中小企業で経営ビジョン、事業承継、人材教育、経営計画立案、人事制度等、経営者が抱える様々な課題をテーマに取り組み、海外経験も豊富な経歴をお持ちの川又氏（経営士）に依頼しました。**

弊社は内装工事業者として25年以上の実績があります。

1. オフィス・医療・商業施設・個人住宅企画・設計管理
2. 可動間仕切り工事・現場管理
3. 床工事の施工・現場管理
4. 仮設養生・搬入/搬出
5. 各種リフォーム工事

以上の業務以外にも、直近ではコロナ対策としたワーキングスペース・シェアオフィス等を手掛けております。今般の新現役交流会の活用を通じて、今までオーナー社長の立場で考えていた事柄を根底から揺るがす正に「目から鱗が落ちる」状態で大変参考になりました。今後この教訓を生かし社員が「この会社に勤めて良かった」と思える様努力して行きたいと考えております。尚、この取り組みに参加させていただき深く感謝いたします。

## マネジメントメンター

### 川又義寛氏



株式会社渡辺備装 渡邊社長とは、城北信用金庫で開催された新現役交流会で初めてお会いしましたが、初対面であることを忘れるくらいに話が弾み、その後支援させていただくことになりました。

支援テーマは、「業況が安定している今の時期に、今後の成長基盤を整えたい」、というものでした。

ミラサポを2回活用し、現状分析を進めながら、渡邊社長が考える将来ビジョンをお聞きしていく中で、

1. 将来の事業承継への準備
  2. 働き方改革の労働時間上限規制への対応
  3. 今後の成長のための組織運営のしくみづくり
- などが課題として明確になり、直接支援を行うことになりました。

**主な支援内容は、**

1. **事業承継計画の作成支援**
  2. **業務時間管理と連動した給与制度の見直し**
  3. **成長に向けた組織運営のしくみづくりへの助言**
- などにおいて支援させていただきました。

支援期間が新型コロナの感染拡大時期と重なり、工事の中断、延期などが発生し、先が読めない状況になりましたが、**若いリーダーを中心に難局を乗り越えようと懸命に活動**したことで、社内の士気向上と一体感が醸成されたものと思います。

末筆ながら、株式会社渡辺備装様の益々のご発展をお祈り申し上げるとともに、関東経済産業局と城北信用金庫の皆様には、このような機会をいただいたことに感謝申し上げます。

## 開催機関

### 城北信用金庫 常盤台支店 斎藤修氏（左） ソリューション事業部 成田和敏氏（右）



成功ポイントは主に2点あると考えます。1点目は当庫の経営戦略としてお客様のニーズや課題を深く理解し、それらを踏まえた質の高いソリューションを**金融・非金融問わず構築、提案**している点です。その1例としてスポーツによる多面的価値の活用があり、業界では珍しいオリピックを目指すアスリート5名が所属していること社長に説明したところ、お孫さんにテコンドー山田美諭選手(東京五輪5位入賞)の練習風景を見せてあげたいとの希望があり、見学が実現し、非常に感激され当庫の姿勢に共感していただきました。2点目は日頃の社長との会話の中で、将来の事業承継や迫りくる働き方改革等、旧態依然とした社内システムを改善したいとの思いがあるも、具現化の方法が見出せないとの話があり「新現役交流会」を提案、過去の当庫の実績として平成25年から令和3年の8年間で、企業数202社、新現役数777名の参加をいただき、59.4%の企業支援に結び付いている事を説明し、実現の運びとなりました。**特に強調した点は、経営課題の聞き込み（事前ヒアリング）交流会場での複数の新現役との面談、続く2次面談、ミラサポ3回無料支援（現在は中小企業119）と続き、その間に人柄、相性、経験実績、スキル等を確認の上、選べる仕組みが安心感に繋がり成功したと考えています。**

当金庫は現在の中長期経営計画「地域のプラットフォーマーになるために」において「地域やお客さまとの関係再構築」を基本方針に掲げ、誰よりも詳しく知る事によって、地域内に潜在するさまざまなニーズや価値を、最適な形で結び付けられる基盤（プラットフォーム）のような存在になることを目指しております。今後も地域に「活力の好循環」を創り出すように尽力して参ります。