

菱和設備 株式会社

望月 克行様(管理本部 総務部 部長代理)

澤野 祐太郎様(管理本部 総務部総務課)

■企業プロフィール

本社所在地	静岡県静岡市葵区清閑町 14-5 東京都新宿区高田馬場 2-8-9(東京支店)
代表取締役	山名 昭義
設立	1953 年
社員数	300 名
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・ 空調設備工事・ 給排水衛生設備工事・ 消防防災施設工事・ 冷凍冷蔵設備工事

■インタビュー

東京富士大学 黒田 秀雄ゼミナール(経営学科)
名倉 弘美(4年)、ギ カキン(4年)、丹崎 昇大(2年)

■訪問日・2014年10月23日(木)



～全社員が共有している企業方針を教えてください。

いくつか決まっている方針がありますが、一番はじめにくる方針はISO9001で定められている品質方針「お客様のニーズに応え、信頼される技術を提供します」です。また、当社は空調設備などの工事を主力事業としていることから、快適で気持ちの良い空間を創り出すという意味で「エアメニティ (AIRMENITY)」というキーワードを訴求しています。これらはお客様や顧客など外に向けて発信している当社のポリシーといえます。

一方、社員に向けたメッセージとしては「ビックカンパニーとグッドカンパニーは違う」という言葉があります。先代の社長や現在の山名昭義社長が語る言葉です。

「なんのために会社が存在するのか」という問いに対して、当社の経営者ははっきりと「社員を幸せにするため」という答えを持っています。会社が大きければ幸せか、社員が沢山いれば幸せか、という決してそうではありませんよね？ 当社は、ビックカンパニーではなくグッドカンパニーを目指し、社員が幸せになるためのことを継続するのが会社の役割だと捉えています。そしてそれを基盤に、社員全員が常にお客様は何を求めているかを考えて行動することを軸に置いています。

こうした考え方を肝に銘じることにより、当社は一度も赤字経営に陥らず、リストラを一切行わない会社へと成長したのだと思っています。

当社は昨年創立60周年を迎えましたが、これまでに幾多の景気の浮沈がありました。当社はグッドカンパニーを目指しているため、好景気においても翻弄されないよう決して博打的な成長を求めず、堅実経営を社員全員で行なってきました。また当社経営陣による社員一人一人に磨きをかける投資をしてくれたおかげで、赤字経営に陥ることなく安心して働ける環境作りに繋がったのだと思います。

～「品質方針」を社員の方に浸透させるために、どのようなことを行っていますか？

品質方針は額縁に入れ、社内の至るところに飾ってあります。

また名刺サイズにパウチしてあり、社員全員がそれをいつでも見られるように所持しております。加えて、新入社員研修含めて、ことあるごとにこの言葉が出てきます。自然と浸透しているものと考えています。

～貴社における一番のモットーは何でしょう？

まずは「お客様のニーズを的確に捉える」ということでしょうか。

設備事業は、目に見える商品売っているわけではありません。まだ見えないもの、見せられないものを提供しているわけです。従って、お客様が何を求めているのか、それを当社ならどのように実現できるか、常にそれらを念頭に置いた仕事をしなければなりません。

また、社員の身だしなみには注意を払っています。

ヒゲは絶対ダメ、坊主はダメなど、新入社員から嘱託の社員まで、厳しく注意をしています。靴をしっかりと磨きなさい、作業服でもしっかりとアイロンをかけなさい、派手な色の

シャツを着てくるな、などと細かいところにまで注意を促しているほどです。3年前のことになりますが、まるで学校のように会社の入り口で、出勤してくる社員の服装チェックを行ったことがあります。それほどまでに身だしなみには気を配っています。

なぜこんなにも細かく指導しているのかというと、当社のお客様の多くがビルを建てようとしている方です。年齢は決して若いとはいえません。さまざまな価値観の方がおられます。そのような人たちと接する時に、誰がみてもおかしくない格好でなくてはならないからです。

～国内には設備事業者が沢山ありますが、差別化ポイントはどのような点ですか？

他の会社に比べると、当社が得意とする点は設備工事・施工後のサービスにあります。施工後のメンテナンスやサービス面では他社にはできないことを行なっているつもりです。また、お客様の要求をきちんと理解し、他社よりも良いサービスを提供することを心がけています。

さらには社員が皆同じ価値観を共有しているため、仮にお客様から不具合や不備があった場合でも、会社全体で連絡などをとりあい、休みの日でもすぐにかけてもらえるような体制があるのも当社の特長です。

なぜそんなに職場の団結力があるかという点、ひとつには社員旅行や親睦会、社員運動会などを頻繁に行なっているためかも知れません。

～社員をどのように教育し、育成したいとお考えですか？また、理想とする社員とはどのようなタイプの人ですか？

とにかく元気であり、声が大きく、自らの信念や熱意があることは大いにいいことであると思っています。ですがそれが強すぎて、周りの声が耳に入らない人だと困ってしまう。従って、物事を謙虚に受け止めることができる人であって欲しいと思います。その人が知らないことや新しい技術は絶対にあります。そのような点を指摘された時に、ちゃんと謙虚に受け止められるかどうかで、成長の度合いが変わってきます。

また当社では、新入社員を対象にした「チューター制度」を導入しております。新人一人につき、指導担当の先輩が一人ずつ指定されます。直属上司が指名するのではなく、取締役会を開き、大事な新人を任せるならこの先輩が良いと選抜されるのです。選抜された先輩のチューターは会社に認められたと名誉に感じ、一生懸命に新人の育成をしてくれます。このため新人とチューターの間では仕事以外の話もできる密接な関係が出来上がります。

4月からいきなり「あなたは社会人です」と言われても、数ヶ月前まで学生だった人がそう簡単に変えられるものではありません。これから約40年勤めてもらうわけですから、最初の1年は残業や休日出勤など一切させず、技術の修得よりも社会人としての心構え・生活リズム・精神などを優先的に徹底して養うことが大切である、という考えが社長自らにあ

ります。

～福利厚生の一環で家族親睦会があります。具体的にどんなことをするのですか？

家族親睦運動会というものがあり、毎年4月の日曜日に行っています。そこには一社員から社長まで、菱和設備に関わるすべての人が参加します。もちろん、社員の家族の方たちも参加していただきます。

家族が参加することで社員同士の親睦を深まることが第一の目的ではありますが、そのほかにも働く仲間が家族とどう接しているか等、各社員の人となりを知ることができ、親密度が増す良い機会となっています。

～育児介護休養制度について、貴社ならではの特徴はありますか？

育児・介護休養制度をあまり利用する必要がない点が当社の特徴です。

まず当社では社内婚が多く、結婚退職する女性社員がほとんどだからです。もちろん結婚後も、皆さん家族同様のつきあいをされているわけなので、こうした社風に不満を持つ人はいません。

介護については、家族を病院に連れていく人はいますが、介護のために長期休養を取る人はおりません。当社では介護施設の施工も手掛けており、症状に対しどのような施設が適切かよくわかっているため社員同士で共有し、自ら介護をするというより施設などに利用し介護してもらうケースも多いようですね。

■インタビュー所感

黒田ゼミでは本年度、「企業の経営理念」をテーマに研究を進めてきました。

今回、都庁舎やビッグサイトなども手掛けた実績を持つ有力設備事業・菱和設備様にお邪魔させていただき、経営理念を中心に、様々な質問に答えていただきました。

インタビューを通して、見えないものを提供する難しさを痛感しました。また「お客様のニーズに応え信頼される技術を提供します」という品質方針があり、目に見える商品ではなく、技術を売りにするのが設備事業の本質であると改めて感じました。

また、福利厚生がこんなに充実している企業には、初めて出会いました。年に一回の家族参加の家族親睦運動会・社員総出で行われる社員旅行では、菱和設備に関わるすべての人達と触れ合えることができるそうです。

さらに、チューター制度を通じて、新入社員に社会人としての志などを教育する姿勢にはとても共感いたしました。社員を幸せにするためのグッドカンパニーを目指して、日々奮闘している菱和設備様の企業姿勢は、とても魅力的でした。

お忙しいさなかに、貴重なお話を聞かせていただいた望月様、澤野様には大変感謝致します。ありがとうございました。
(経営学科2年・丹崎昇大)