

社員と共に
“一流の中小企業”を目指す

拓新産業株式会社
代表取締役 藤河 次宏

私たちは
一流の中小企業を
目指したい。

■入社案内■

TAKUSHIN

TOP MESSAGE

拓新産業がめざす

“一流の中小企業”の意味とは。

それは、世の中にまだ“レンタル”という言葉自体すら浸透する以前の話です。必要な時にだけ、最新の機材を、ベストな状態で利用できる……近い将来、建築業界にも必ずそんな需要が訪れると信じ、1977年4月、私は拓新産業を設立しました。以来、さまざまな出来事がありましたが、時代が必要とする存在として、着実な歩みを続けています。そんな当社が目標としているのが「一流の中小企業」です。

“一流”という言葉を聞くと、大部分の方は“大企業”をイメージすると思います。確かに、1980年代まではそうであったのかも知れません。しかし、90年代を境に、さまざまな価値観が大きく入れかわりました。そして今、顧客にとって、社員にとって、本当の一流企業とはどういったものなのでしょう。それは、バランス感覚の上に成り立っている企業ではないかと考えます。

拓新産業には当社を必要としてくれる顧客がいます。そして当社は、**地域社会の一員**でもあります。利益ばかりを追求して顧客を満足させられなかったり、地域社会に負担ばかりをかけている企業が、これからの時代を生き残っていけるとは思えません。顧客の高い満足度。地域社会への感謝と貢献。社員の幸せ。これを実現するために必要となるバランス感覚を、当社は何よりも大切にしています。

バランス感覚に秀でた**一流の中小企業**。そんな理想的な組織のパロメーターになるのは、その組織を作るあなたたちが、どれだけ生き甲斐と誇りを持って仕事と取り組んでいけるかということです。もちろんそのための、**仕組みづくり**も大切です。それは、役職に関係なく自由に語り合える仕組みや社員が経営に参加しているという意識を高めるシステム、そして意欲的な社員たちの提案をしっかりとカタチにできる制度などです。他社にはないさまざまな取り組みによって、当社にはこのような環境が整っています。

ただ与えられた仕事をこなすだけでなく、いつも問題意識を持って、生き生きと働く。そんな社員たちによって、拓新産業は、今日も「一流の中小企業」への歩みを続けています。

自由な社風を育む、ユニークな制度。

垣根の低いトップとの関係(社長質問会)

当社では毎年1回以上“社長質問会”というイベントを開催しています。これは、事前にアンケートによって集められた社長に対する質問に、全社員を集めた場で社長自らが答えるというものです。経営に関すること、制度に関することなど、質問の内容はさまざま。なかには社長もたじろぐほどのストレートな質問もあります。こうした自由な環境が、日常の仕事でも、上司と部下の垣根の低いスムーズなコミュニケーションを実現しているのです。

社員の経営参画(学而会)

当社には“学而会”という組織があり、毎月1回、本気で経営の勉強をしたいという有志を集め、社長を講師として、経営の研究と社内の問題点が話し合われます。もちろん、この場で社員側からの新規事業計画など経営に直結する提案も行われます。未来の後継者を育てる「経営塾」と考えてもらえればいいかも知れません。



改善提案
制度

全員で決める！ ルールと評価。

当社では年2回「やる・減らす・変える」をキーワードに「改善提案強化月間」というキャンペーンを実施しています。日頃の仕事で気づいた仕事の改善案を、設置された提案箱に投函するこの制度を定期的に行うことによって、自分の仕事を常に客観的に眺め、経営への参加意識も高まります。感じたことを自由に発言できる改善提案制度は、当社の自由な社風を支える、大きな柱のひとつです。

社員全員で創る

「経営計画書」とは

「経営計画書」も社員に公開する

ガラス張りの経営で、

夢を共有できる自由な環境を実現しています。

企業と社員の夢をひとつに

〔経営計画発表会〕

当社の社風を語る上で、もっとも大きなポイントとなっているのが「経営計画書の公開」です。企業にとって経営計画書は、今後の行く末を示す羅針盤のようなもの。通常、経営者とそれに近い人だけにしか公開されない経営計画書を、社員たちにもオープンにしているのは、もちろんそれぞれのわけがあります。

企業は「夢」を実現する場所です。夢が現実味を帯び始める「願望」になり、さらに具体化すれば「目標」となります。

日常の仕事に目標を持って意欲的に取り組んでもらうためには、まず会社の進む方向をしっかりと示さなければなりません。毎年一回開催される「経営計画発表会」はそのための場です。ここでは、全社員との間でその内容に関して、討論形式で社員の率直な意見なども取り入れながら、より民主的な会社運営を実現させています。社員同士が、会社の成長と自分自身の生活向上の具体的なイメージを共有できれば、そこに連帯感と目標意識が芽生えます。企業と社員が、そして社員同士が、同じ夢を追い求めていくために、拓新産業はガラス張りの経営を実践しています。



BUSINESS

じつは、

個性を活かすコトが組織力を強めるコト。

植林された整然と並ぶ杉林が、天災に弱いことを知っていますか。いっぱい雑然と並ぶ雑木林ですが、深い根は地下で絡まり、自分たちの環境をしっかりと守っています。企業にしても同じです。社員一人ひとりの個性を活かせる懐の深さがあれば、その個性が企業の力強さとなるのです。ここにタイプの違う3人の営業マンがいます。彼らが何を思い、日頃の仕事と取り組んでいるのか。その話に耳を傾けてみてください。



個性は、

拓新を支える。



入社9年目の挑戦に、 応えてくれる環境です。



早いもので、入社してもう9年になります。入社後昨年まで、ずっと管理課で倉庫管理の仕事をしていました。倉庫管理の仕事といっても、在庫管理や車両の整備など幅広く、8年間で一通りの現場は経験してきたつもりです。役職もあって、このままでも不満はなかったのですが、もともと性格が無謀なんですかね(笑)、社内で経験したことがないのが「営業」の仕事だけだと気づき、さっそく上司に異動願いを提出したんです。上司も驚いていたようですが、そこまで言うならと、快く了承してくれたんです。

仕事の流れ自体は知っていましたから、異動後はしばらく先輩に同行してもらい、1ヶ月後から一人です。正直なところ「思っていたより厳しいな」というのが実感でした。とくに初回の訪問の場合、挨拶しても誰も見向きもしてくれません。いまではすっかり馴れましたけど(笑)。初めての受注は営業へ異動して3ヶ月目でした。これまで取引していた会社もあつたようですが、とにかく何度も足を運んで、初めてという気合いが伝わったのでしょうか、コンテナハウスと備品を納入させてもらいました。

これなら続けていけるという自信になった、思い出深い仕事です。営業に転身してから1年。まわりの人から「ずいぶん気が長くなったね」と言われます。本人はあまり意識してないんですけど……。とまかく私も、入社してから年月は経っていますが、皆さんと同じ1年生と言うスタンスを大切にしています。

営業課
吉岡 積 (29)
入社9年目
営業転身1年にして、固定得息先も増えてきた
このころ、営業の本当のおもしろさを実感する
機会も多いとか。

私が感じた仕事での達成感を、ぜひ実感して欲しい！ そこに違いがあるのが拓新産業。

入社早々、悔しい思い出があるんです。当時の私にとっては初めての数百万円規模の仕事でした。現場を担当する監督さんと何度もリレーションを取り受注の一手前までできていたのですが……。他のセクションにアプローチしていた同業他社がいたらしく、そちらに仕事を持っていかれました。学生時代、ずっとサッカーをやっていたせいも、とにかく負けるのが嫌いな性格なんです。でもこの体験は、決して無駄ではなかったと思います。それからというもの、営業先で、まず他社の情報を集めることを心がけています。他社の営業よりも数多く足を運ぶこと。また、顧客からの要望には、他社よりスピーディーに応えること。考えてみれば、いま私の営業スタイルは、あの時の悔しい思い出がベースになっているんです。そういう意味では感謝してもいいかも知れませんね(笑)。営業の仕事でいまだに難しいと感じるのが、取りかかっている部分です。ポイントは、初対面でどう心を聞いていただくかだと思います。年の近い担当者なら、得意のスポーツの話からはじめたり。こうした地道なリレーションづくりが、結果として仕事につながっていくんです。仕事の話をしていないことも、私たち営業の仕事のひとつだと思います。学生時代の体験が、経験が、今の営業に役に立っています。



営業課
宮里 誠 (30)

入社7年目
会社のメンバーが中心となるサッカーチームのキャプテンも務める。根っからの体育会系。持ち前のねばりが、営業の場でも活かされている。



失敗を恐れるよりも、 失敗から学べる会社との 関係がうれしい。

長い間、通い詰めた会社から仕事をいただく、この業界でいちばん大切なことは「お客さんに頼まれたらそのとおりにする」ということです。営業にすると、ごく普通のことですが、どんな些細なオーダーにもしっかり応えていくことで、少しずつ信頼関係を築くことができます。こうした積み重ねが、必ず結果を生んでくれるんです。これは経験から学んだ私の営業ポリシーです。あれは入社後まもなくのころです。マンションの現場から受注をいただきました。とくにマンションの現場は、施工に時期が集中するんです。事前に手配をしていたつもりだったんですが、手違いがあって、お客様に納期を2日ずらしてもらったことがありました。幸いお客様が理解のある方で、承諾をいただけたのですが、この業界の営業としては、一番恥ずかしいことだと骨身にしみました。あれ以来、材料の手配や配送の手配など、段取りは何度もチェックするようにしています。信頼は、築き上げるのには時間がかかりますが、ちょっとした不注意であつという間に崩れ去るものですから。ときには2~3回、顔を出しただけで受注をいただく場合もありますが、やはり長い期間をかけて取引できるようになった瞬間の達成感は特別です。会社に対する信頼はもちろんですが、私個人を認めていただいたような気がして、次への自信につながります。

営業課
樺木野 宏二 (32)

入社10年目
顧客とのメンタルなつながりを重視する反面、現場の多い会社を事前にはリサーチし、営業をかけるクールな面も持ち合わせる。



柔らかな発想から生まれた業界初の「入出庫検品計量システム」

常に「業務改善」という視点から仕事を見つめる管理部の取り組みと、仕事への責任感が繁栄されました。

管理部

拓新産業の業務であるレンタル事業には、数多くのレンタル商品が必要となります。その入出庫を一手に引き受けているのがこのセクションです。最前線へのスピーディーで正確な商品の提供が、レンタル業の基本です。管理部では、そんな当たり前のことが、当たり前に行われるように、毎日の検収、入出庫準備を行っています。このセクションの存在があればこそ、顧客からの信頼に、しっかりと応えることができるのです。



業務の性格上、当社はひとつの現場に対して膨大な数の商品を提供してい

ます。その数が一万以上に及ぶこともしばしば。これまでは業界が手作業で行ってきた検品に疑問を感じた拓新産業は、このプロセスに「重量」という新しい視点を導入しました。その結果、計量による業務の改善に着目し開発されたのが、業界初の「入出庫検品計量システム」です。検品、整備、再出荷という作業を大幅にスピードアップしたばかりか、社外問わず業界にも大きな注目を集めました。

常に新しい発想と既成概念に捕われない、 若手社員の自主性から 生まれる、自由な社風。

当社の社風を特徴づける、もっともユニークな制度が「委員会活動」ではないかと思えます。これは、通常トップダウン方式で決定されることがらも、社員の自主性に任せて社員の側から提案・運営していこうとする試みです。実際、社内の制度や研修まで、社員の運営するこの委員会で決定されています。参加はそれぞれの自由意志。委員会のメンバーは、まるでサークル活動のように、それぞれの活動を楽しんでいます。

入社後、どんな疑問も、私たちが解消します。

Q委員会の名前の由来は「クエスチョン」です。「社員として疑問に思ったことは、何でもトップに聞いてみよう」という発想からスタートしました。社内のルールづくりにとも携わっています。たとえば交通費のことなど、私たちの提案が就業規則となった例もいくつかあるんですよ。また、女性社員の要望にこたえて、セクハラ意識調査、注意の呼びかけなども行なってきました。やっていくうちに、どんどん活動範囲が広がって、この間は「家庭料理自慢大会」なんて、イベントも開催しました。社外の友達に話すと「そんな会社普通はないよ」って言われました(笑)。確かに、この委員会の活動を通して、上司との距離の近さは実感しますね。そんな会社で働ける喜びを新しく入社される方にも味わってほしい。そして、疑問があれば私たちにぶつけてください。それが、Q委員会の役割です。



裏西 明子 (副委員長・総務課)



林 幸治 (委員長・管理部)

研修委員会 みんなで作る新人研修とは？



新入社員研修や職種別研修、そして階層別研修など、一年を通して当社では、さまざまな教育・研修を行っています。そのすべてが社員の手作りであることを、社外の人にお話すると、みなさん驚かれます。その教育・研修を担当しているのがこの委員会です。たとえばこの間「いい会社とは何でしょう？」というテーマに沿って、社長を講師に、社員がパネラーとなったグループ討議を行いました。自分の所属するセクション以外の仕事にも興味をもってもらおうと「全社員が営業になろう」というキャンペーンも企画し、実施したのですが、社内での反響はなかなかのものでした。もちろん、プロが企画する研修におよばないところもあると思います。でも、自分たちの仲間が考えて、社員の立場から発想した研修ですから、参加意識ならどんな研修にも負けないつもりです。毎年の新人研修もみなさんの為に準備しています。

広報委員会

手作りの社内報を、読んでください。

高校生のころマンガのサークルに所属していたので、デザインや編集の仕事にはもともと興味があったんです。拓新産業に入社して、社内広報も委員会で行っていると知って、すぐに参加を決めました。この委員会の主な担当は、2ヶ月に一度発行されるタブロイド情報誌「スクラムアミーゴ」と、年2回発行される社内報「アミーゴ」の企画と編集です。委員会は6人のスタッフで企画から取材、編集の作業を行っています。取材には他の社員も協力してくれていますが、締め切り前なんかは、やっぱり大変ですね。でも、完成した社内報は、みんな隅々まで読んでくれるんです。記事の内容でみんなの話題が盛り上がっているシーンを見ると、社内のコミュニケーションに役立っているんだなって、またファイトが湧いてきます。



吉川 みゆき (委員長・設計課)



坂本 暁 (営業事務課)

地域に感謝! 地域と共にかが目標です。

この委員会の活動をひと言でいえば、会社と地域社会とを結ぶことです。私は入社前からボランティア活動には興味があったのですが、入社後、会社がそんな活動を行っている聞いて、正直最初は驚きました。日頃の活動としては、古着やテレホンカード、缶ジュースのプルトップなどを集めて、必要としている団体に送っています。会社の近くにある身体障害者の方の作業所のバザーもお手伝いしています。また、毎年4月に開催される車いすのウォークラリーにも定期的に参加しています。これからは、もっと社外に出て、地域の人たちともっとふれあっていきたいと考えています。委員会から会社側へお願いすることも多いのですが、もしNGの場合でも、その理由を十分に説明してもらえて勉強になりますので、提案のしがいはあると思います。



財部 宏司(管理部)

文化事業 委員会

新規事業委員会

夢を語る中から

明日の拓新産業を担う。

新規事業委員会が取り組んでいるのは、その名の通り、拓新の新しい事業への模索です。現在当社は建設機材を中心に事業を行っていますが、その可能性は大きく広がっていると思います。たとえば、マルチメディアを駆使した個人市場への進出。拓新ならではのノウハウをもとに開発されたCADシステムを活かした新しい市場の開拓など、メンバーからはさまざまなアイデアが寄せられています。決してすぐに実現できるというものはばかりではありませんが、そのひとつひとつの可能性を探るために、メンバー全員が市場調査を行ったり、未来予測のためのミーティングなどを通して、積極的に意見を交換しています。話し合いが進むにつれ、



横矢 和則(委員長・設計課)

夢は大きく広がります。将来に対して、夢や目標を達成できるこの委員会は、未来の起業家を育てる、格好のトレーニングの場ともなっています。

参加型企業人は「遊び」でも一生懸命に遊ぶ。

この会社には、毎月1回「体育の日」というイベントがあって、その企画や運営が主な活動です。もちろんイベントへは自由参加ですが、企画の内容によっては、参加者が少ないこともあり、そんなときは残念とか、悔しいとか。とにかく「自分たちが楽しいと思うことをやろう」と、現在8名いるメンバーで話し合っているんです。スポーツ以外にも、入社式や社内旅行なども担当します。社員旅行なんか、まるでツアコンのようで……(笑)。でも、メンバーはみんなノリがいいですから、ミーティングなんかでも楽しみながらやっています。同じ会社にも部署が違えば、以外に深く知り合わないケースも多いんです。でもこのサークル委員会を通して、他の部署の人が何を考えているか知ることができたのも、大きな収穫だと思います。



田中 仁子(営業事務課)

をやる」と、現在8名いるメンバーで話し合っているんです。スポーツ以外にも、入社式や社内旅行なども担当します。社員旅行なんか、まるでツアコンのようで……(笑)。でも、メンバーはみんなノリがいいですから、ミーティングなんかでも楽しみながらやっています。同じ会社にも部署が違えば、以外に深く知り合わないケースも多いんです。でもこのサークル委員会を通して、他の部署の人が何を考えているか知ることができたのも、大きな収穫だと思います。



高倉 正人(委員長・管理部)

サークル委員会



人事・経理・営業をサポート! 拓新産業の基盤を、ガッチリ支えるバックヤード。

総務部

総務部は、頼れるバックヤードとして、全社員が安心して業務に取り組めるために、さまざまな支援活動を行うセクションです。営業スタッフのフォローを行っている営業事務、企業活動を数字の面からサポートする経理、バランスの取れた人材の確保と育成にあたる人事、そして働きやすい職場環境づくりのための労務。拓新産業では、こうした基盤を固めるバックヤードのスタッフたちが一丸となって、社内を守ることで「一流の中小企業」へのステップアップを続けています。



設計課

業務の大幅な省力化を実現した「オリジナルCADシステム」

商品の数の多さは、見積もりの煩雑さにも影響をおよぼします。このプロセスの省力化は、業界全体にわたる長年の課題でした。そこで拓新産業が注目したのは、設計段階と見積もり段階との統合です。つまり足場をCADシステムによって設計した段階で、使用するパイプやジョイントの数を自動計算し、見積もりの金額へとフィードバックしていくシステム。当社がこのアイデアをソフトメーカーに投げかけ、共同開発の結果、今の建築用CADの先駆けになったものです。

表彰制度

全員が主役のひとつに、全社員を対象に、環境改善賞、挨拶七訓賞、応接マナー賞、自己育成賞など、13項目にも及び表彰制度があります。しかもその対象者を選ぶのも社員自身というユニークなものです。もちろんここでの評価は公平に評価が行なわれています。



やわらかな人と暮らしのために

拓新産業株式会社

TAKUSHIN 福岡市早良区早良2丁目10番6号 TEL092-804-1811(代)

