

NBC PLUS+

Vol. 110

未来へつなぐ
想い

『社員の給与をあげたい。』

トップの強い想いと社員との対話が圧倒的なエンパワメントにつながる。

事例紹介 / 株式会社花巻マツダ

DRIVISTA DRI(V)E + (V)ISTA

創業からの想いを未来へつなぐために
地域・家族・知人に誇れるブランドの確立を図る！

※ DRIVISTA = DRI(V)E + (V)ISTA「DRIVE(進む)」と「VISTA(将来の展望)」をあわせ、創りあげられたブランド



DRIVISTA
ドライビスタ

総合的な自動車関連事業として『DRIVISTA』のサービスを開始

タイヤ保管倉庫を拡張

指定工場を立替、社屋を改装

岩手県『木づかい宣言』事業者に登録

2022年

『いわてグルージャ盛岡』とシーズンパートナー契約を締結

一般社団法人 日本輸入整備推進協会 (JISPA) へ加盟

2021年

レンタカー事業を『ローカルレンタカー ihave』へ名称変更

『実践型インターンシップ』で学生の受け入れを開始

2019年

代表取締役 晴山正基氏 就任

代表取締役会長 晴山正一氏 就任

2010年

レンタカー事業『花巻マツダレンタカー』を開始

代表取締役 晴山正一氏 就任

晴山智子氏 就任

就任



晴山智子氏



晴山正一氏



晴山正基氏



改装前の社屋

- 会社名 ■ 株式会社花巻マツダ
- 代表者名 ■ 代表取締役 晴山正基氏
- 社員数 ■ 9名 (2022年4月時点)
- 創業 ■ 1954年
- 資本金 ■ 1,000万円
- 事業内容 ■ 総合的な自動車関連事業「DRIVISTA」
レンタカー「ローカルレンタカー ihave」
- 所在地 ■ 〒025-0006
岩手県花巻市下似内17地割81番地の3



岩手県花巻市は県の中西部に位置し、詩人・童話作家の宮沢賢治が愛した郷里であることでも知られている。市の西部には雄大な自然に囲まれた12の温泉地が集まる花巻温泉郷を擁し、歴史や文化が脈々と息づく昔ながらの街並みは、訪れる人を懐かしくあたたかな気持ちにさせる、大変魅力的な土地である。

この地で創業から70年の長きにわたり事業を営むのは、『株式会社花巻マツダ』4代目・晴山正基社長だ。祖父から続く同社を率い存続させることで、「地域へ貢献できる会社になりたい」と意気込む晴山社長は、今日も新たなチャレンジを続けている。

**創業から70年、花巻市を拠点として
地域の皆様に高品質なカーサービスを提供**

文：NBCグループ



『マツダ商会』創業初期のお写真

1954年、晴山社長の祖父、晴山利夫氏が自転車店『マツダ商会』を立ち上げたところから花巻マツダの歴史はスタートした。1955年、認証工場の資格取得を経て、自動車整備工場に業態転換。1963年、組織変更により『株式会社花巻マツダ』設立。1977年には、地域初の高速洗車機を導入。さらに当時では目新しかったカーアクセサリーコーナーを設置したり、食堂兼喫茶店を併設したりするなど、初代社

長も現社長と同じく挑戦の気概あふれる人であったことが窺われる。1989年、智子氏が2代目社長に就任。その後1998年に、現社長の父、正一氏が3代目社長に就任。当時、広島県のマツダ株式会社社に勤務していた正基氏は3年後の2001年に故郷に戻り、花巻マツダに入社。そして2010年6月、父の「社長になれ」の一言をきっかけに事業を引き継ぎ、代表取締役役に就任する。

2000年

代表取締役会長

1998年

代表取締役 晴山智子氏

1989年

一般食堂 兼 喫茶店を開設

カーアクセサリーコーナーを設置

地域発の高速洗車機を導入

1977年

1965年

仙台陸運局長より指定工場の認可を受ける

1963年

代表取締役 晴山利夫氏 就任
『株式会社花巻マツダ』を設立

1955年

認証工場の資格を取得

1954年

『マツダ商会』を創業



1977年頃の社屋



設立当時の社屋



晴山利夫氏



株式会社花巻マツダ
代表取締役 晴山正基 氏



2019年には『実践型インターンシップ』で学生の受け入れを開始。2021年、岩手県を拠点とするプロサッカーチーム『いわてグルージャ盛岡』とシーズンパートナー契約を締結して活動をサポートし、地域での認知度向上、好感度・信頼度アップを図った。そして2022年、社屋を改装し念願だった新社屋が完成。

リニューアルにともない、屋号を変更。現在、その認知を広げつつ、新たなブランド価値の向上に努めている。

◆晴山社長「以前の社屋の2階が物置になっていたのを改装して、地域のオアシスとなるような緑の多いカフェ風のスペースにリニューアルしました。現在、地域の皆様に無料でお貸ししています。

また、『花巻マツダ』という社名はマツダに特化した会社と受け取られがちなので、屋号を変更することにしました。クラウドワークスで募集をかけて選考のうえ、『DRIVISTA』と決めました。『運転』のほかに『進む』という意味を持つ『DRIVE』と『将来の展望』を意味する『VISTA』をあわせて創りあげたブランドです。ロゴも自動車を表現しながらも、形にとらわれないポップなデザインのものに変えました。」

学びの機会を増やすため、各種団体に所属
新たなビジネスチャンスの創出にもつながる

- 働きがいのある会社づくり
- 家業から企業へとステップアップする
- 社員を巻き込み、競争優位性をつくる



晴山社長は常々、心がけるべき

たいと考えている。

3つの要素を掲げている。まずは「働きがいのある会社づくり」。社員が誇りと愛着を持ち、自分の家族も入社させたいと思うような会社を目標に置いている。次に、「家業から企業へとステップアップする」。総合的な自動車関連事業として、地域や社会に誇れるようなブランドの確立を目指している。最後に、「社員を巻き込み、競争優位性をつくる」。社員とともに新たなチャレンジを続け、地元・花巻の経済の活性化に寄与し

代表に就任以降、この3要素に基づいた取り組みは多岐にわたる。社員を巻き込んだ会社全体での取り組みはもちろん、地域のさまざまな団体に所属して自らの学びの機会を増やし、自己研鑽にも努めてきた。

花巻青年会議所をはじめとして、2011年には花巻市倫理法人会に入会し、現在は会長を務めるまでに。さらに2021年、日本輸入車整備推進協会にも加盟。





完成した新社屋



NBCコンサルタンツ株式会社
三品 昂太

これらの活動をとおして得た知識やスキルを実務に落とし込み社員たちに還元しようとしてきたが、副次的に地域で顔が広がり、人脈も拡大。そこからまた新たなビジネスチャンスが生まれ、受注増加に結びついていった。

担当のNBC三品昂太は、晴山社長の印象を「成長意欲が非常に高い方」と言う。それを物語るようなエピソードを「自己否定↓自己肯定↓自己満足」という3つのキーワードを交えて紹介する。

◆NBC三品「昼食をご一緒した場で、晴山社長がお話しくださったことです。最近、ご自身を振り返られ、自己中心ではないかと思われる節があったそう——。相手にとってプラスにならない

い、自己本位な考えで行動してしまっていることに気づかれ、相手のために想い相手に目線を置くように心がけた結果、事態が好転したとのことでした。

日頃から、晴山社長は自己肯定というものをとても大切にされています。たとえば、社員の皆さんにも『自分のいいところをしっかりと見つけてほしい』とお伝えになっています。ただ、自己肯定も過ぎれば自己満足になり、それより先の成長が望めません。一方、自己否定をすると何事にも前向きに取り組めなくなってしまうます。つまり、自己満足も自己否定も良くないということです。『自己肯定は高めがいいけれど、自分が成長するための余白は残しておかなければならない。』そう教えていただきました。」

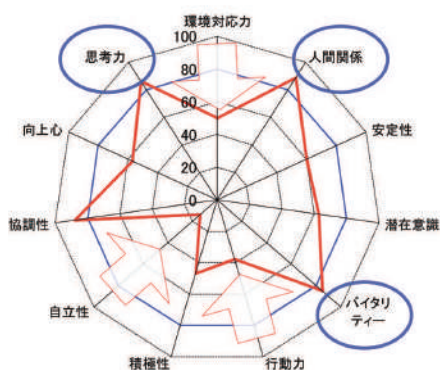
自己否定
自己肯定
自己満足

『実践社長塾®』に参加して、現状の経営課題を分析
 浮き彫りになった自身の問題点と向き合う

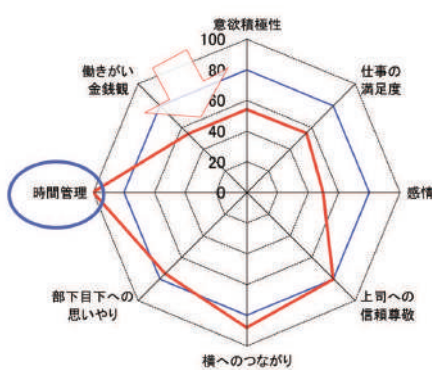
2019年の花巻市倫理法人会のセミナーをきっかけに、NBCもご縁をいただいた。その後、経営力診断調査の報告会を経て、晴山社長は『実践社長塾®』に参加。そこで、浮き彫りになった経営課題や自身の課題と向き合うことになる。

◆晴山社長「当時の悩みや現状を改めて分析しました。『将来は、花巻経済の活性化に貢献したい、社員が定年まで働けるような会社にしたい、社員の子どもたちが皆、大学進学できるように給料を上げたい』などと考えていました。今も、変わりません。しかし、それを実現するには売上をもっと上げていかなければなりません。そして、社屋の改築などの投資も必要でした。ところが、そのための原資が不足しており、母である専務との考え方が一致していないという問題も抱えていました。」

責任能力調査



人間性能力調査



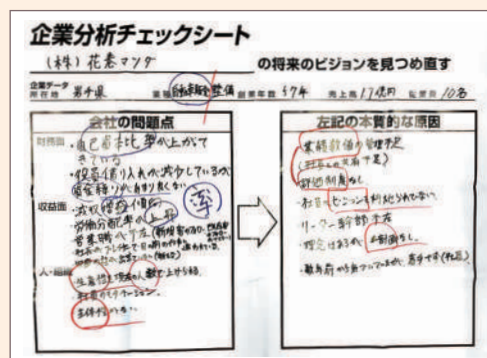
高い人間関係構築力、「これ」と決めたものは守る・やり抜く強さ。
 一方、優しさ故の「事なかれ主義」で、人への厳しさ・踏み出す力に課題。

～『HM調査(自己分析)』より～

社風調査アンケートの結果においても、「役員の考え方にバラつきがある(67%)」「指示命令系統が曖昧だと感じることがある(67%)」など、複数の課題が明らかになった。また、決算書を分析すると、実質資金増加、自己資本比率の回復、限界利益率の上昇傾向など、明るい兆しが見えつつある一方で、いくつもの課題が浮き彫りになった。

◆晴山社長「財務面はその数年前の一番大変だった時期から比べると徐々に良くなってきていましたが、資金繰りにはまだまだ課題がありました。また評価制度もなく、社員に夢や希望を持たせられていないのではと感じていました。経営理念は作成しており、いいよこれからだ」という気持ちもありましたが、日々の業務に時間を取られ思うように進んでいないというのが実情でした。」

また、HM調査(上図)では自らの弱みや欠点に改めて気づかされる。人間関係構築力の高さや最



『企業分析チェックシート』で問題点や本質的な原因と対峙

後までやりとおす強さ・バイタリティーに比して、自立性や行動力が低く、優しさゆえの「事なかれ主義」を指摘された。

◆晴山社長「祖父や父は社員に対して厳しい態度で接することもありました。私にはなかなかできませんでしたが、目の前の問題から目を背け、解決に動かないまま、別のことに目を向けようとして、別のことにも目を向けようとして、本来自身が目指すべきことややるべきこと、伝えるべき言葉はわかっているのですが、やらないう。やりたいと思っても、やり方がわからなかったのです。」

事業の発展・会社の成長

晴山社長と専務が力を合わせて作成した「我が社の改善計画書」

【現在地】……現状の把握

- ・ 役員の計数把握不足、社員への共有なし
- ・ 社員を甘やかしている（厳しさの不足）
- ・ 片腕になる社員を育成していない
- ・ 社員のやる気を引き出す仕組みがない
- ・ 会社の将来展望が形にできていない

【行き先】… 3～5年後の会社像

- ・ 働きがいのある会社
- ・ 社員が我が社に誇りを持てる
- ・ 社会貢献、花巻経済の活性化に寄与

将来のあるべき姿
経営ビジョン

実現のための改善策 = どう手を打つか？

- ・ 計数による業績管理体制の再構築と社員共有
- ・ 上記に基づいた業績連動型評価制度の構築
- ・ 社員面談、アンケート実施
- ・ 次世代リーダー教育
- ・ 社内ルール標準化（仕入、売価）

ギャップ改善課題

現状の経営

時間軸

役員ベクトルを合致させて想いをひとつに
改善計画書を作成し改革に乗り出す

社長・専務が力を合わせて、改善計画書を作成。「将来のあるべき姿」を確認し、それを実現するための課題を細かく洗い出して状況を把握していった。実際にど

晴山社長「母から『相手を想えばこそ厳しさも必要。』『給与を上げたい気持ちは理解できるが、その前に果たすべき責任がある。』『成果あつての報酬でなければならず、その判断基準が必要。』と言われ、そのとおりに痛いところを突かれた」と感じました。何事も1人で判断しようとしなくて、母と妻と役員3人でしっかりと相談しながら進めることを、その場で誓い合いました。」

『実践社長塾®』の2日目、晴山専務（晴山社長のお母様）がオプザーバーとして参加。その専務の発言により自身の課題が一層明白になり、晴山社長は強く反省したと言う。

1. 計数による業績管理体制の再構築と社員共有
2. 業績連動型評価制度の構築
3. 社員面談、アンケート実施
4. 次世代リーダー教育
5. 社内ルール標準化



う手を打つかという、次のような改善策にまで落とし込んだ。

こうして役員ベクトルを合致させたうえで想いをひとつに改革に乗り出した。次々と策を練り、課題をクリアして、成果へと結びつけていく。その背景には、花巻マツダならではの良い組織風土があると、三品は言う。

◆NBC三品「第一に、非常にチャレンジングな会社です。創業から70年の歴史がある会社ですが、若い社員も多く、人材が揃っています。そうした皆様が先頭に立って改革を引っ張り、押し進めています。続いて、『超』がつくほどアットホームな社風が挙げられます。社員とまるで家族のような関係性を築き、皆さん和気あいあいと働かれています。経営陣と社員の距離が非常に近く、経営陣は社員のみならず、その家族まで大事にしようと制度の改善を進めています。だからこそ、社員の定着率が高く、勤続年数の長い方も多数活躍されているのです。そうした環境にあって、社員の皆さんは仕事に大変前向きに取り組みられています。社員自ら、『こういうことをやってみたい』と積極的に意見し、決めたことはみんなで最後までやり遂げています。」

常に新しいことにチャレンジし続ける 花巻マツダが取り組んできた改善プロジェクト

経営改善計画書の作成に始まり、花巻マツダは常に活発である。社員が主体となって、各種改善プロジェクトが動く。計画はおおむね達成し、中にはそれ以上に進捗している施策もある。さらには、改善のための取り組みが長期間継続している点も、この会社の特長のひとつだ。とにかく、粘り強くやり抜く会社——。その実例をいくつかを紹介する。

金融機関から 融資を引き出すのに成功 社屋をリニューアル

社屋の老朽化にともない、リニューアルのための融資をメインバンクから引き出すのは重要なテーマのひとつだった。経営改善計画書を作成して金融機関に提示。評価され、融資を受けることができた。その資金をもとに、店舗・設備の解体およびリフォームを実施した。

◆NBC三品「実際に提出した

行動計画は6項目あるのですが、社員の皆さんの尽力もあって、ほぼ計画どおりに進みました。計画にはなかった新しい取り組みも始まっています。金融機関と非常に良い関係を築くことができています。」

会計ソフトの導入で 計数管理体制を構築 PDCAサイクルを確立

新しい会計ソフトの導入により、自計化、スピード化を図った。毎月の試算表実績から、社員も出席して業績報告・検討会を実施。

限界利益額・率、労働分配率、営業利益の推移などを共有し、評価制度と連動させ業績向上意識を社員に浸透させている。また、「決算着地予測」を算出し、バックキャスト思考でのPDCAサイクルの確立に取り組んでいる。

ガントチャートで 行動計画管理 進捗を可視化して 全体像を共有

ガントチャートを作成して、行動計画管理に活用している。誰が何をいつまでに完了させるのかがこのガントチャートでは一目瞭然。社員全員で進捗状況を共有することで進行中のプロジェクトの全体像が把握しやすくなり、問題発生時も迅速な対応が可能に。業務効率化・生産性向上に役立つ。

◆晴山社長「朝礼の際に、社員全員でガントチャートを確認して話し合っています。たとえば、車検のお客様にほかのサービスを追加で提案するなど、利益をしっかりと出すための地道な取り組みを継続しています。」

4 経営		花巻マツダガントチャート ～トライ&エラー～				取り組み内容		取り組み状況			
大項目	中項目	小項目	達成率	確認日	担当者	取り組み内容	計画	進捗	完了	評価	
品質	品質向上	品質マツダスタンダード	-	議決	米	共有工具・機種の整備管理	○	○	○	○	
		投資率100%	議決	前橋	全パーの投資向け、マツダ標準の設備、機具管理 ※マツダについては、新機軸を使用すること	○	○	○	○	○	
		代表業務	互認の徹底	議決	グスタ	代表業務出しの依頼・改善の徹底	○	○	○	○	○
仕組・現場管理	現場向上	互認徹底（北11工場）	互認の徹底	議決	若山	部品管理、経費管理の徹底、ゴミ捨て	○	○	○	○	
		業務改善 講習参加	-	月次	NBC	個人個人が取り組む必要業務管理や講習参加の徹底 →現場の参加	○	○	○	○	
		作業確認	-	朝礼	-	-	○	○	○	○	
		作業効率	業務の徹底	議決	前橋	提案及び作業改善の必要事項をモレなく把握する （月別・月次）/ 部品管理（工場）/ オイル給油等	○	○	○	○	
		業務改善	業務の徹底	議決	前橋	作業員と部品管理を管轄のフロントへ 業務の徹底/ 社内入出庫の徹底/ 社内入出庫	○	○	○	○	
設備管理	設備向上	設備点検	互認の徹底	議決	前橋	第二工場、社内設備管理 またはアイデア改善を実施すること	○	○	○	○	
		設備点検	互認の徹底	議決	前橋	第二工場、社内設備管理 またはアイデア改善を実施すること	○	○	○	○	
業務改善	フィードバック	互認の徹底	議決	-	フィードバックの徹底/ 共有	○	○	○	○		

行動計画管理のためのガントチャート（一部）

対法人営業強化のために
営業担当社員の
擁立・育成に取り組む

工場勤務経験の長い社員を営業担当として擁立、育成に取り組んできた。レンタカー事業の窓口となるほか、対法人営業の強化による固定収支の底上げを図った。

営業日報の作成・提出により訪問数をはじめ商談の成果や進捗・課題を把握した上で毎週ミーティングを実施。強みである地域に根ざした歴史の長さ・ネットワークの広さを活かし、さらに広げるべく活動を推し進めている。



ホームページを開設して
イメージ向上、
新ブランドの浸透を図る



『DRIVISTA』ホームページ

花巻マツダの新たな顔となるスタイリッシュなホームページを立ち上げた。コンセプトとして新しい屋号『DRIVISTA』の成り立ち・経営理念・ミッション・クレドなどを紹介。存在意義を打ち出すとともに、手がけるサービスや店舗の概要をわかりやすく伝えて、企業イメージの向上と新ブランドの浸透を図っている。

業績連動型評価制度を構築
適切な評価で
モチベーションアップ

業績連動型の賞与制度を構築。すべての受注案件に対して、個人別の粗利実績を配分し、それぞれのがんばりを数値化した。

社員一人ひとりの仕事ぶりを公平に判断し、適切な評価に結びつけてモチベーションアップを図る。

さらに、個々の粗利意識を高め、業績向上を狙う。

◆晴山社長「2年くらいかけてつくり込んできた人事評価制度の運用が今年度から始まりました。工場長が『この作業は●点』と1つずつ判断して、指標となるスキルマップを作成しました。評価が社長1人のさじ加減次第で決まるのではなく、スキルが向上したら報酬に反映されるという仕組みです。曖昧だった給与や賞与の見える化をして、みんなで共有できるようにしたのはとても大きいことだと思います。まだ始

まったばかりの制度ですので、今後、社員のモチベーションアップや成長につながることを期待しています。」

お客様感謝祭を開催
地域のお客様との
接点を増やして関係強化

社屋のリニューアルオープンに合わせて、お客様感謝祭を開催。ファミリィで楽しめるイベントや屋台なども出店。日頃の感謝の気持ちを地域の皆様にご伝えるとともにお客様との接点を増やし、関係強化を図る。

◆晴山社長「これからもよろしくお願いします」という想いを込めて、感謝祭を催しました。この地域には子育て世代の方がたくさんいらっしゃいます。お子さんにも喜んでもらえるように屋台なども準備しました。この子どもたちが成長した後、弊社で働きたいと感じてもらえるとうれしいですね。そのためにも、魅力ある会社づくりをしていきたいと思っています。」

お客様感謝祭の様子





増設したタイヤ保管庫(上)とサブスク洗車広告(下)



レンタカー事業、サブスク洗車など 新サービス開始で収益力UP

ウィズコロナ・アフターコロナに向けて、従来のツアー型観光から個別観光×ローカル対応型のレンタカー事業を強化した。月額定額制の新しい洗車サービスを開始。これまでオプション的だったタイヤ保管事業の価格を見直し、設備投資により保管効率を高めて、収益力を向上させた。さらに、社用車のメンテナンス、定期点検、車検等を一手に引き受けてBtoB事業の収支の底上げを図った。

◆晴山社長「雪国という地域の特性もあって、冬場はレンタカーの需要が高まるのですが、夏場は閑散期になります。今あるリースをどう活かすかを考え、『ローカルレンタカー i have』を立ち上げました。花巻市は大手以外のレンタカー会社はほとんどなく、競合はほとんどありません。また、洗車機を新たに導入して『サブスク洗車』も開始しました。法人はもちろん、個人でも利用しやすいように契約条件のハードルを下げました。現在、法人契約は4社、個人契約は20名くらいとまだまだ発展途上ですが、SNSなどを活用して広くアピールしています。」

経営計画発表会を実施 会社の考え方や方向性を 全社員で共有

2023年2月、新社屋に全社員が集まり経営計画発表会を実施。前期を振り返り、今後の経営計画や長期ビジョン、事業戦略などを発表した。会社の考え方や方向性を全員で共有することができ、社員の間での計画の浸透とともに一体感の醸成に結びついた。

NBCの自動車支援プロジェクトリーダー・前川賢史もその場に参加。改めて花巻マツダの強みを実感したという。

◆NBC前川「いい意味で自動車関連の会社らしからぬ、常に新しいことにチャレンジしている、おもしろい会社だと思います。地域のブランドになっていくからこそ、こうしてお客様が集まり、優秀な人材も集まってくる。そういう環境が整っていることを感じました。」

内部環境である「強み(Strengths)」「弱み(Weaknesses)」、外部環境である「機会(Opportunities)」「脅威(Threats)」の4つの要素項目で市場環境を分析できるフレームワーク『クロスSWOT分析』を実施。

		外部環境分析	
		Opportunity (機会)	Threat (脅威)
花巻マツダ クロスSWOT分析		<ul style="list-style-type: none"> 観光客の増加による「ドライブ」 高齢化 (高齢者、高齢者、高齢者) 観光客の増加による「ドライブ」 観光客の増加による「ドライブ」 観光客の増加による「ドライブ」 	<ul style="list-style-type: none"> 観光客の減少による「ドライブ」 高齢化 (高齢者、高齢者、高齢者) 観光客の減少による「ドライブ」 観光客の減少による「ドライブ」 観光客の減少による「ドライブ」
内部環境分析	Strengths (強み)	<ul style="list-style-type: none"> 観光客の増加による「ドライブ」 高齢化 (高齢者、高齢者、高齢者) 観光客の増加による「ドライブ」 観光客の増加による「ドライブ」 観光客の増加による「ドライブ」 	<ul style="list-style-type: none"> 観光客の減少による「ドライブ」 高齢化 (高齢者、高齢者、高齢者) 観光客の減少による「ドライブ」 観光客の減少による「ドライブ」 観光客の減少による「ドライブ」
	Weaknesses (弱み)	<ul style="list-style-type: none"> 観光客の減少による「ドライブ」 高齢化 (高齢者、高齢者、高齢者) 観光客の減少による「ドライブ」 観光客の減少による「ドライブ」 観光客の減少による「ドライブ」 	<ul style="list-style-type: none"> 観光客の増加による「ドライブ」 高齢化 (高齢者、高齢者、高齢者) 観光客の増加による「ドライブ」 観光客の増加による「ドライブ」 観光客の増加による「ドライブ」

NBCコンサルタンツ株式会社
前川 賢史 Satoshi Maekawa
自動車支援プロジェクトリーダー



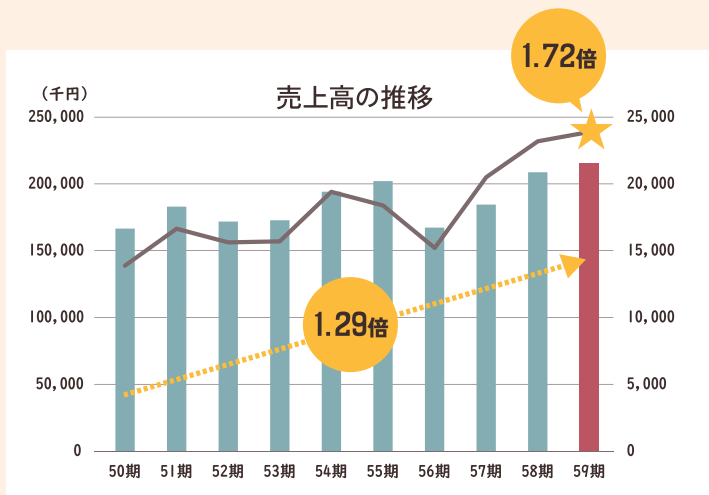
自動車業界の経営支援歴20年以上。JU様・ロータスクラブ様・Airオートクラブ様など自動車業界団体での講演実績多数。収益改善を目的とした計数管理体制の

整備・仕組み構築や、計数を用いた人の意識改革を得意としている。「三方よしに基づく強い企業づくり」「売上規模ではなく永続できる経営基盤の構築」「社員の幸福度の追求(地域内の同業で一番の賃金とやりがい)」が理念。お客様目線と現場目線の双方からアプローチする改善手法で多くの経営者から支持を得ている。

社員1人ひとりが着実にレベルアップ 売上高は代表就任時の1・29倍に達する

これらの取り組みによって、花巻マツダの売上高はみるみる上昇していく。

2022年59期には、社長就任当初の約1・29倍に到達。1人当たりの売上高も1・72倍にまで達している。



す。さらに社員から『板金をやりたい』『塗装もやりたい』と提言があり内製化。外注せずに自社で行える環境を整備して、コストを抑えられたことも売上増につながっています。』

財務面・収益面の変化だけではなく、企業ブランドの地域への浸透や社員の意識の向上など、晴山社長は確かな手応えを感じている。「自分の家族を入社させたいと思う会社づくり」の実現に向けても、着実に動き出している。

◆晴山社長「しっかりと売上を上げられる会社づくりができてきたと感じています。私が代表取締役に就任した当初、専務はいつも資金繰りに追われていました。母を助けたいという一心で、これまでがむしろにやってきました。ところがようやく結果に結びついてきました。」

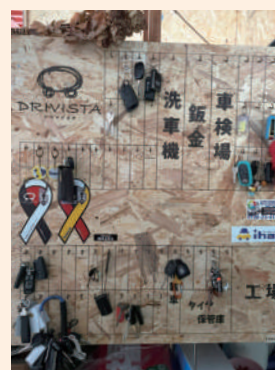
◆NBC三品「客単価の高い車販ビジネスは売上を上げやすいと思われるかもしれませんが、細かな内訳を見ると実際に伸びているのは車検や一般整備の部分です。つまり、社員1人ひとりの成長に引っ張られる形で、売上を伸ばしてきているということだ

◆晴山社長「昨年、ある社員から『姉を入社させてもらえないか』と相談を受けました。自分が勤める会社に身内が入社する……普通だったら抵抗があると思いますが、通だったら抵抗があると思いません。にもかかわらず、お姉さんを紹介してもらえたのはとてもありがたかったです。彼女には今、

◆晴山社長「昨年、ある社員から『姉を入社させてもらえないか』と相談を受けました。自分が勤める会社に身内が入社する……普通に通だったら抵抗があると思いません。にもかかわらず、お姉さんを紹介してもらえたのはとてもありがたかったです。彼女には今、

広報やホームページの更新、レンタカー関連の業務などを担当してもらっています。また、最近では社員がカギ置き場を手作りしてくれました。今までもお客様のカギはネームをつけて保管していたのですが、カギ探しに時間を取られることもありました。これで誰にでも一目瞭然にわかるようになり、業務効率アップにつながっています。何より、こうしたことを社員が自らしてくれることがうれしいですね。」

社屋の改装後、地域の人たちに



社員手作りのカギ置き場

今秋には会社設立60周年の式典を開催
創業からの想いを未来へつなげていきたい

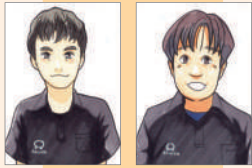
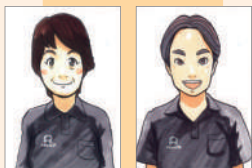
社員の顔と名前を知っていたところで、フロントに社員1人ひとりの似顔絵イラストを設置。親しみを感じてもらい、より近い存在になることを目指している。社屋の一部をフリースペース化して提供していることも、未来へつながる取り組みとして期待される。

すでに第61期に向けた行動計画も策定済み。明確な期限と担当者を設定した上で、社員全員で考えた施策を展開していく。秋には、設立60周年を記念した大掛かりな式典も予定している。

◆晴山社長「社屋の2階を学生さん向けの自習室としても開放しています。若い世代を想定して、Wi-Fi環境も整備しました。子どもたちが成長して大人になってからも、『この場所で勉強したよな』と覚えていてくれるとうれしいですね。また地元に戻ってきたとき、車を買ってねという気持ちもあります。まずは、地域貢献が第一。あとは、リソースの活用です。資源としてあるものをどう活かせるかと考えて思い立ちました。」

◆晴山社長「私が目指すのは、第一に企業の存続です。祖父から父、父から私へと引き継がれてきたこの会社を、創業からの想いを未来へつなげていくことが私の使命だと思っています。社員を守り、その家族を守り、地域を守る会社になるために、これからも成長していきます。」

晴山社長のこの強い意志と決意を持って、さらなる発展への歩みが今また始まろうとしている。



店内に飾られている社員の似顔絵イラスト

NBC コンサルタンツ株式会社

三品 昂太

Kouta Mishina

昨今の賃上げの流れを踏まえた人事評価制度の構築・運用や組織の活性化を得意とする。社員を巻き込み強みを引き出し、業績向上と社員の成長を連動させるコンサルティングスタイルは経営者・社員双方から厚い支持を受ける。

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

株式会社花巻マツダ様は『役員と社員』『社員と社員』が非常に近い間柄にあり、その意味において『家族経営』という言葉がぴったりとマッチする会社だと思つね感じます。

晴山社長の『社員の給料を上げたい。』という想いに応えるため、業績管理・経営計画作成・評価制度構築・金融機関対応などさまざまに取り組んでいます。中でも最も重視しているのは『社員との対話』です。

社員一人ひとりの定期面談や会議時のグループワークをとおして、改善策の考案や目標設定を行っています。

その中で発せられる『○○をやってみよう』『○○に変えてはどうか』といった社員からの積極的な意見は、社員を真剣に想う社長の力になりたいという社員の想いの表れでもあります。

