

NBC PLUS+

vol.125

百年 を目指して 企業

『全員参加型経営』でつなぐ
未来へのバトン

事例紹介 | 那覇総合ガス株式会社



創業45年を超えて 沖縄の地でLPガスを安定供給

文：NBCグループ

那覇総合ガス株式会社

都市ガスが普及した現在もなおLPガスは一定のシェアを維持し、重要な生活インフラのひとつになっている。しかしながら、電力自由化などほかのエネルギーとの競争激化に加え、少子高齢化による地方の人口減にともない、需要も減少傾向。マーケットは年々シュリンクし続けている。

今回ご紹介する『那覇総合ガス株式会社』のある沖縄県は、東京都と並び人口が増加する数少ない都道府県であったが、ついに2023年から減少傾向が見えてくるようになった。さらに、2050年には65歳以上の人口が約47万人に増加し、高齢化が急速に進むと見込まれている。また、75歳以上の独居高齢世帯も2020年比で2.34倍に増えることが推定されている状況だ。

そうした厳しい状況下、那覇総合ガスは「お客様を幸せにする」ことに使命感と責任感を持ち、引き続き地域社会に寄り添いながら、一方では同業他社に先駆けて事業多角化に舵を切った。ガス機器の販売・施工をはじめ住宅設備機器の販売・施工、業務用厨房機器や家庭用電化製品の販売、増改築の設計・施工を手がけ、LPガスだけにこだわらない柔軟な事業展開を進めている。

そのルーツは1979年——、個人事業の5店舗が集まって法人化したことに始まる。

多角化に舵を切り
柔軟な事業展開を進める

PROFILE

会社名	那覇総合ガス株式会社
代表者名	取締役会長 安里 勉 氏 代表取締役社長 座安 功 氏
社員数	19名（2025年3月時点）
設立	1979年11月20日
資本金	1,000万円
事業内容	LPガス販売・ガス機器販売 住宅設備工事（配管）
所在地	〒902-0078 沖縄県那覇市識名1246-5





那覇総合ガスの歩み

1979

会社設立

1989

配送・検針
管理コンピューター導入

1999

創立20周年
認定保安機関申請取得

2001

原料費調整制度を導入

2003

取引の適正化・
LPガス販売指針発表

2004

沖縄県知事より
『優良販売事業所』表彰授与

2009

経済産業省
原子力・安全保安院長表彰
優良販売事業所

2019

創立40周年
NBCのご支援スタート

那覇総合ガス株式会社

取締役会長

安里 勉 氏
あさと つとむ



5店舗が集まり法人化
「なんくるないさ!？」

安里会長「私の父が『共栄商店』という店を始めたのは1962年くらいです。当時沖縄のガス店は、うちのよう
に親父が社長で奥さんが経理をするよ
うな家族経営の売店ばかりでした。」

その後、1964年の東京オリンピック
の頃から沖縄ではガス店が増えて
いったそうだが、1972年の本土復帰
にもない日本の法律が適用されるよ
うになると、ガス販売に関してもアメリ

カの統治下だったそれまでの状況とは
うって変わっていったという。

安里会長「日本の制度下で、メーター
の設置が義務付けられるなど経費が
かさみ、さらにガスの値段も上がって
経営的に厳しくなってきました。そこ
で、おつきあいのあった那覇市内の5
つの店舗が集まり『競争することをや
めて一緒にやってみよう』という話に
なったのです。」

合併当初は経営理念なども特にな
く、これまでの経験と感覚で会社を
運営していました。いい意味で『なん
くるないさ!』という感じです。最初
のころは役員間で経営に対する意見
の相違もあったようですが、創業メ
ンバーがうまくまとめてくださって、

2008年9月にわれわれ世代へと
経営をバトンタッチしてくれました。
引き継いだ当時、私は専務でした。」

創業メンバーの経験と感覚で切り盛
りしていた同社。しかし、ある綻びが
きっかけとなり2017年頃から社風
が段々悪くなっていったという――。

2018年9月、その流れの中で安里
会長が5代目社長に就任した当時、社
内には「最悪の雰囲気」。その状況を目の
前にして会長がまず取り組んだのは、
経営理念の刷新だった。

安里会長「我が社は5店舗が集ま
り『お互い争うことなく共に生き、共
に栄えていこう』という想いででき
た会社です。その想いと、私の父の店
である『共栄商店』に掲げられていた
『共存共栄』という言葉に『社員と
共に栄える。会社と共に栄える。社会
と共に栄える。』という想いを重ね、
経営理念にしたのです。」

さらに具体的に現状を打破するた
めの方法を模索していた安里会長の
目にとまったのが、NBC経営セミナー
だった。2019年2月、セミナーに
参加された同年の秋、当時常務取締役



設立時の想いに立ち返って掲げられた経営理念

部門間連携もない逆風の中でスタート

であった座安社長、新垣専務と揃って実践社長塾®（以下「社長塾」）にも参加。これがNBCとのご縁のきっかけとなった。



専務取締役
あらかき みちお
新垣 道郎 氏



代表取締役社長
ざやす いさお
座安 功 氏

安里会長「2月の経営セミナーを、最前列で受講したことを覚えています。当時の社内の雰囲気は悪さは私の責任でもあり」なんとか会社を立て直さないといけない」との一心でした。「社員をもっと大事にしたい」「人を育てるために具体的に動かなくては」との想いで、懐疑的な2人（座安現社長・新垣現専務）を何とか説得し、3人で福岡まで行き社長塾を受講しました。」

座安社長「安里会長の前の体制で、会社が私物化されそうになるのを目の前で見ていたので、それだけは何とかも阻止しなければ」という気持ちでした。では、どうすればいいのか……。明確なイメージがあったわけでもなく、実際に取り組みながら考えてきたというのが本当のところ。また、「会社の体質を変えよう」との想いを強くする一方で、歴史のある会社ですから「変えるべきじゃない部分もある、いいところは残していかなければ」とも考えていました。」

社長塾翌日、沖縄に戻った安里会長が朝礼で【全力の挨拶（一人基準自律行動）】を披露したところ、社員は皆ドン引き。「また社長が変な研修にハマったのでは」と、たちまち経営陣の動きをいぶかしがる空気が拡散——完全に逆風の中でのスタートだった。

『経営診断』で

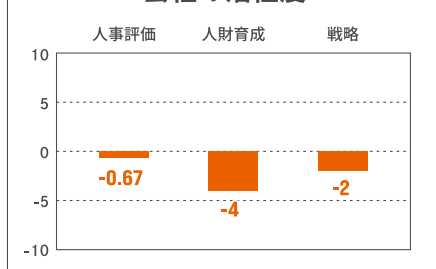
見えてきた現状と課題

逆風の中ではじまった同社の改革だが、まず、会社の現状を正しく把握するために経営診断を行った。売上構造を分析すると、その約65%

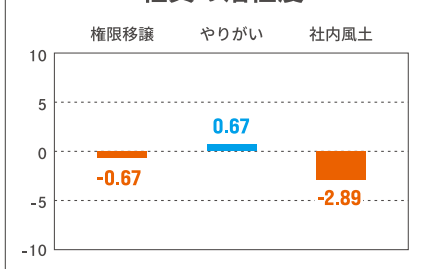
ご支援当初の社風アンケート調査の結果

活性度、社員意識ともにマイナス面（赤）が目立つ状況が浮き彫りに——。社員面談でもその結果を反映した声が多く聞かれた。

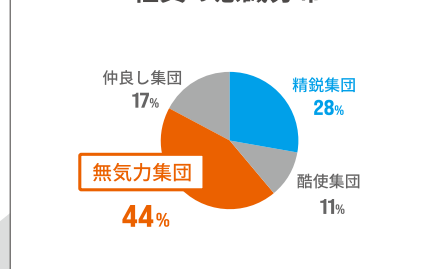
会社の活性度



社員の活性度



社員の意識分布



営業部と工事部の連携不足

会社目標が浸透していないのでバラバラ

個人目標を達成しても見返りが無い

次のリーダーが育っていない



当時の社員面談での声

社員と役員の間には存在する『大きな壁』



NBCコンサルタント
岸本 卓也

LPガス売上が占め、ストック収入への依存が明らかに。さらに、フロー収入となる器具販売の大半は役員メンバーによるものだという実態が見えてきた。続いて社員に対し社風アンケート調査を行い、その結果を分析したところ、次々と問題点が浮かび上がった。

担当コンサルタントのNBC岸本卓也は、当時を次のように振り返る。

NBC岸本「率直に言えば、社内の雰囲気は『非常に重い』と感じました。社員の皆さんからは覇気が感じられず、役員と社員との間に大きな壁が存在しているようでした。まずはこの壁を取り払わないといけないと思いました。また、役員の皆さんがそれぞれパワフルなので、意見をひとつに

まとめていくことも実は大きな課題でした。もちろん、パワフルということとはそれだけ想いを持たれている証ですから、じっくりお話を聞かせていただきましたが、とにかくひとつにまとまっていけない——。」

こうした役員の写し鏡のように、社員もまた、それぞれ個人で動いていたという。部署ごとに1階と2階に執務室が分かれており、そもそも物理的な距離がある上に、営業担当者はひとりで取引先に行き、帰るだけ……。工事部と営業部とが連携することはほとんどなかった。

岸本はこうした状況を鑑み、社員説明会を実施することに。今後の改善の方向性を明らかに示した。

NBC岸本「社員の皆様全員に集まっていたいただきましたが、不安そうな表情や疑いの眼差しなど、暗い雰囲気の中でのガイダンスとなりました。」

導き出された改善ビジョンとは？

問題点や社員からあがった声に向き合う取り組みを
網羅的に戦略・戦術・戦力ピラミッドに落とし込み完成した改善ビジョン



会社の未来をつくるために『攻め』を強化 那覇総合ガスが取り組んだ3つの改善活動

こうして「次世代リーダーの育成と社員の能力を引き出せる環境づくり」をテーマにご支援がスタート。その活動は、業績管理資料・CCSの運用による業績管理体制の構築をはじめ、営業管理体制の構築、また次世代リーダー育成のための責任者会議の発足や社内勉強会の実施など、多岐にわたる。ここでは、とりわけ大きな成果に結びついた3つの取り組みにフォーカスし、その内容や注目すべきポイントを具体的に紹介する。

POINT 1

積極的営業活動でフロー収入を強化 先を見越して法改正をチャンスに

近い将来、ガスや灯油などストック収入の減少が見込まれる中、フロー収入がなければ赤字は必至。顧客数を維持して安定した経営を続けていくために、フロー部門の販売力強化に取り組んだ。

フロー収入を個人目標に組み込み、個人別案件管理表（顧客リスト）・実績管理表を導入。部門強化のための営業管理体制を構築した。これにより訪問件数・見積もり件数が増大した。もともと、ガス会社の社員は保安点検業務で顧客を訪問する。その際、住宅機器の交換時期を案内したり、より利益率の高い商品をプラス1で提案したりする活動を展開した。いわば、同社の強みでもある従前の顧客網や顧客接点を活かしつつ、それらを受注機会とする取り組みである。

NBC岸本「個々に器具販売の売上目標を設定してもらったのですが、当初はベテラン勢を中心に『うちはガス屋だ』と大きな反発がありました。」

座安社長「毎日、同じ道を通って同じ時間に家に帰りたいというように、それまでのやり方を変えたくないのです。工事部のメンバーは顧客を訪問しても声もかけない、質問されてもわからないというのが当たり前でした。」

NBC岸本「高齢者の多い沖縄ではこれまで無償だった設備や工事のサービスを有料化することへの反発も大きく、『じいさん、ばあさんから金を取るのか』という批判の声も上がりました。」

ところが2024年、LPガス販売に新たな法規制[※]が設けられた。

これまで業界内では給湯器やガスコンロ・エアコン・Wi-Fiなどの設備の費用を事業者が負担し、集合住宅へ提供。その後、

※2024年4月2日、経済産業省は「液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律施行規則の一部を改正する省令」を公布。
プロパンガス業界において長年の間、問題になっていた販売方法を是正するための新たな規制である。
①販売業者による過大な営業行為の制限
②三部料金制の徹底
③LPガス料金等の情報提供
が3つの柱となっている。

ガス料金に上乗せするという状況が続いていた。こうした悪しき商慣行を是正して、ガス料金の透明化を図るためである。

大城常務は前職でキッチン設備などを担当していたこともあり、フロア部門強化を主導して推し進めてきた。

大城常務「今では、器具販売による売上が会社の重要な収益源になっています。器具販売やリフォーム、工事などの利益がなければ、当社は本当に尻すぼみになっていたでしょう。」

安里会長「長年、ガスの配管や工事関係は無償だったので見積もりを出すこともしていませんでしたが、



常務取締役
おおしろ かつひろ
大城 勝弘 氏



器具販売からなるフロー収入は
今や総売上の約4割を占める

2年前くらいから勉強会を開いて法改正に対応できるよう準備してきました。業界全体がようやく正しい方向に向かって見積もりの勝負になった現在、そうした備えが功を奏し、社員全員が対応できています。これまでガスだけで伸びてきた会社は今どこも苦勞されているようですが、当社のように器具の販売に力を入れてきた会社にはかえってチャンスです。」

座安社長「ガスは寒い冬場に売上が上がります。そこで、エアコンやキッチン設備などの営業を夏に集中させ、7月から9月のセールを大々的に行い、売上を平均化させています。あとは、販売プラス修理ですね。お客様を大切に、二度三度と直して『これ以上無理です』となったら、買い換えていただきます。」

POINT 2

人事評価制度の構築から運用まで プロジェクトメンバーを中心に仕組みづくり

経営陣に依存しない全員参加型経営を実践するには、社員の能力を最大限に引き出す環境が不可欠。その実現に向けて、まずは透明性の高い人事評価制度の構築に取り掛かった。

決算月を人事評価制度構築のゴールと定め、余裕を持たせながら約7ヶ月の構築スケジュールを立てた。また、役員へのヒアリングから構築にかかるタスクを洗い出し、タスクごとに必要時間を見積りながらスケジュールをさらに具体化していった。

最初に行ったのは、組織横断型の人事評価制度構築プロジェクトチームの発足だ。役職や社歴、所属部門を問わず、役員会でメンバーを決定した。「経営観点から前向きに物事を考えられること」を選考基準とし、営業課2名＋工事課1名＋役員会4名のメンバーが選任された。

プロジェクトメンバーはさつそく、人事評価制度の全体設計に取りかかった。評価期間をどれくらいにして、目標設定とそれに対する評価は年何回行うのかなどを話し合い、面談の時期や給与改定・賞与支給の時期などのアウトラインを定めていく。さらには役職ごとの組織における職責・

役割を明確にして、それに応じて支給される手当の一覧を作成した。

人事評価には目標カード（人事考課表）を活用。全社的な重要課題である「フロー収入」の強化をメインに、それぞれの部門特性を加味した上で、部門目標を設定した。さらにその部門目標を個人目標に落とし込み、それに対して個々人が自己評価をした内容を上司が一次評価。加えて目標項目以外の動きも含め総合的な評価を行うこととした。

また、役職ごとにウェイト配分を設定。役職が上がるほど全社・部門目標の達成責任が重くなる一方、役職がないメンバーは自身の個人目標達成に専念できる仕組みとした。難易度設定に関しては、「前年対比・前回実績対比100%」105%の目標値を難易度1・0を基準にして0.8〜1.2の幅で上司と相談の上、決定した。

目標カードは、目標設定面談に始まり、進捗を確認する中間面談、社

目標達成度評価									
全社目標	定量	70〜売上(器具販売全社売上)	達成水準	実績	ウエイト	点数	評価基準	点数	
目標達成のための具体的な行動方針					5%	110	105%以上	100	
						100	100%以上 105%未満		
						90	95%以上 100%未満		
						80	90%以上 95%未満		
						70	85%以上 90%未満		
						60	80%以上 85%未満		
部門目標①	定量	70〜売上(器具販売部門売上)	達成水準	実績	ウエイト	点数	評価基準	点数	
目標達成のための具体的な行動方針					10%	110	105%以上	100	
						100	100%以上 105%未満		
						90	95%以上 100%未満		
						80	90%以上 95%未満		
						70	85%以上 90%未満		
						60	80%以上 85%未満		
部門目標②	定量	新規ガス顧客獲得	達成水準	実績	ウエイト	点数	評価基準	点数	
目標達成のための具体的な行動方針					10%	110	105%以上	100	
						100	100%以上 105%未満		
						90	95%以上 100%未満		
						80	90%以上 95%未満		
						70	85%以上 90%未満		
						60	80%以上 85%未満		

会社の重要課題（フロー収入強化）を組み込んだ目標カード

さらに賞与基準も見直し、夏の賞与では業績連動型の変動賞与を採用。フロー収入の営業利益のうち70%を原資として目標の達成度合いに応じて配分することとした。

こうした改定は、社員の能力を尊重しその能力にチャンスを与えると同時に、しっかりと成果に報いようとする経営陣の想いをカタチにすべく取り組みだものであり、その意義や目的を社員に丁寧に説明し理解を得る必要があった。そこで社員説明会を開催。さらに説明会とは別に、上がってきた意見や質問に対して回答する機会も設けた。

NBC岸本「同社にはこれまで人事評価制度がほぼありませんでしたので、ご支援を開始した1年目から段階的に整備を進めてきました。社員向けの説明会では、工事部の皆さんを中心に『納得できない』『売上目標が高すぎる』『などの不満が爆発。そこで、じっくりと腰を据えて、一つひとつの質問に対して丁寧に答え、なぜストック収入だけではダメなのかを説明し、徐々に理解を得てい

きました。それぞれの立場から意見をぶつけ合ったことが結果的に改革の土台となったのだと思います。以前は、器具を売るという意識がほぼなかった工事部の皆さんも、今では器具販売でしっかりと売上を上げてくださっています。フロー収入がどんどん増え、過去最高売上を更新し続けています。」

人事評価制度は経営陣の思想そのものであり、人（社員）に対する考え方と言っても過言ではない。無論、社員にとっても大きな変化もともなうことだけに、構築・運用の過程ではコンフリクトが起きることもあるが、プロジェクトメンバーを中心に『会社』『自分』『未来』……について対話を続けていく中で、共通言語が生まれ、本質を捉えた話ができるようになる。人事評価制度の構築によつて会社の土台ができてきたといった話は他社からもよく聞かれる。

岸本が振り返るように同社もまさに、人事評価制度の構築がひとつの転換点となった。

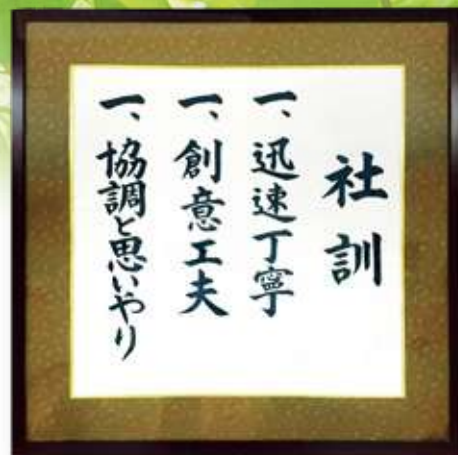
那覇総合ガス『経営理念』

私たちは社員と共に栄えます

私たちは会社と共に栄えます

私たちは社会と共に栄えます

人事評価制度をととして浸透していった
那覇総合ガスの経営理念。
理念が軸となり人も会社も育っていく――



POINT 3

部門を超えたプロジェクト活動で連携を促進 社風改善を図る



5Sチームがリードする清掃活動の様子

組織風土を改善するために、部門の垣根を超えたプロジェクトチームを組成。職場環境の改善を目的として5S活動に取り組む「5Sチーム」、社内イベントなどの取り組みを通して組織の活性化を図る「組織活性化チーム」の2チームが発足した。

基本KPT(Keep・Problem・Try)表で課題を共有し、改善ポイントを明確化した上でPDCAサイクルを実践。2週間に1度、プロジェクトリーダー主催によるプロジェクトミーティングを開催する。取り組みを開始した当初は議事録作成後、NBCへの提出を求めているが、現在は自走化を果たしている。

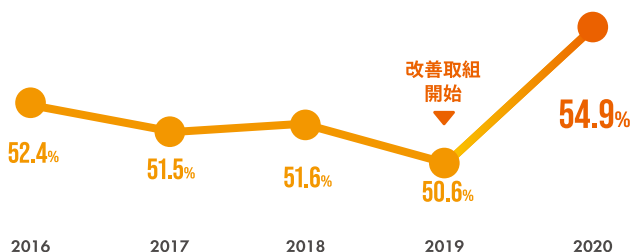
また、半期に一度、各プロジェクトの活動成果を発表。5Sチームはゴミ集積所の清掃や商品保管庫の整理、エントランス植栽の剪定、節電の呼びかけの掲示など幅広い活動を展開。職場環境の改善のみならず、活動をおとした意識向上が、普段からの整理整頓、節電などの経費削減にもつながっている。組織活性化チームは年間の活動スケジュールを作成した上で、観月会や忘年会などの社内イベントを運営。毎月社員のベストショットを募り、MVPを選ぶなどの活動や5Sチームと連携して、草刈りやゴミ拾いなどを実施。地域に対する目配り・気配りにも余念がない。

安里会長「当社では以前より、さまざまな社内イベントを行っていった。組織活性化を図るため、ビーパーティーやボーリング大会を再度開催しようとしていた矢先、コロナ禍の影響で止まってしまう。先月、久しぶりに観月会を開いたところですが、来年度からはまたコロナ禍以前に戻して、バーベキューなども復活する予定です！」

利益が残りやすい経営体質へ大きく転換 未来を担う次世代リーダーも着実に成長中



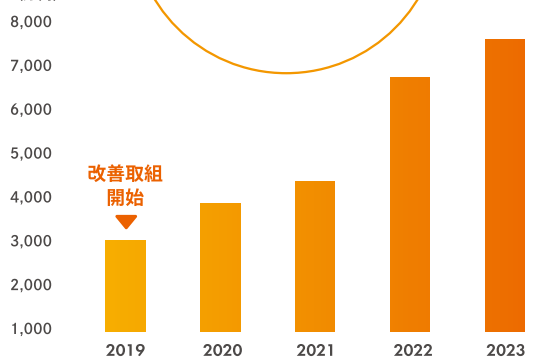
売上総利益率の推移



改善取り組み開始わずか1期で「利益が残りやすい体質」へと変化



(万円)



社員によるフロー収入伸び率は、NBC支援開始から通算で247%を達成

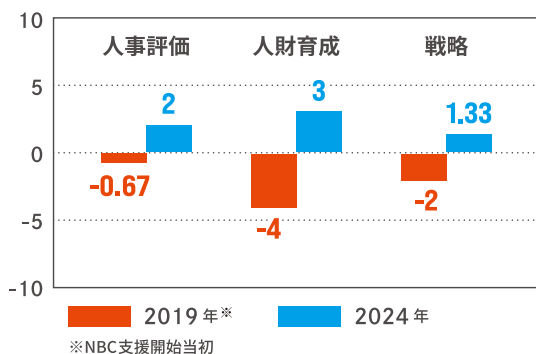
組織全体が「無気力集団」から「精鋭集団」へ着々と変貌を遂げる中、2024年9月、代替わりで座安新社長が就任。那覇総合ガス初の親族以外の生え抜き社長が誕生した。

同時に社内の雰囲気も劇的に改善した。社風アンケート調査では全項目にポジティブな回答が大幅に増え、会社の活性化・社員の活性化はとにもめざましく上昇した。定期的に実施するこのアンケート、ここ4回の調査では「当社で働いて良かった」と回答する社員が4回連続100%となっている。

こうした取り組みを地道に積み重ねてきた結果、社員の販売力が格段に向上。コロナ禍の影響もあって、一時は売上高こそ減少したものの、売上総利益率は上昇し、営業利益も増大。利益が残りやすい経営体質へと大きく転換を果たし、毎期黒字で着地している。中でもフロー収入は年々増加し、現時点でその上昇率はNBCによるご支援スタート段階の247%にまで達する。

＼ 全項目が改善！ ／

『会社の活性化』の変化



安里会長「私が社長に就任した時から、5年後には次の世代へ渡そう」という思いがずっとありました。私が入社した頃は周りが高みな親族という中で気を遣いながら仕事をしていたから、自分の子どもにはこの仕事をさせたくないとも思っていました。創業時を知る母にも、『私の代で終わるよ』と伝えました。一族経営は家族内のトラブルが起これば、事業承継でうまくいかなかったりするので、『安里さんのところはいい方法だよ』とほかの会社の社長からも

言われます。私の選択は間違っていないかったと思っています。」

座安社長の社長就任は、若手社員から「同族でなくても、座安社長はトップ営業マンだったので当然」という声が聞こえてくるほど、周囲も納得の人事だった。新体制のもと、「可能性のある会社なので、チャンスを与えられたら自分も挑戦してみたい」と、社員のモチベーションアップにもつながっている。

さらには次世代のリーダー、第7世代ともいえるべき幹部候補の育成にも注力中。責任者会議や管理者勉強会への参加をとおして、全員が着実に成長を遂げつつある。彼らに「この5年間で一番変わったことは？」との問いを投げかけると、今後への期待がますます高まるような頼もしい答えが返ってきた。

「数字を勉強したことで、役員とも細かな部分まで会話ができるようになりました。コストや時間についての意識もよりシビアになったと思います。」

「数字が見えるようになると、自分がどれだけ会社に貢献できているのかが把握できます。もっと貢献して、もっと給料をもらえるようになりたい(笑)。会社も自分自身も豊かになりたいと考えるようになりました。」



次世代を担う
リーダーたち

「以前はただ売ることだけを考えていたのが、この数年で利益を意識した販売を追求するようになりました。今は、みんなが目標を意識して営業活動することが当たり前になっています。」

「与えられた仕事をこなすだけだったのが、今では自分で考え、自分で仕事をつくり出して仕事に取り組むようになりました。」

さまざまな取り組みの中で丁寧な対話を重ね、数字という共通言語を持った同社は、圧倒的に会社を牽引してきた役員から、その強さを、想いを、次世代につなぐようとしている。

その次なるステップは——。座安社長は改革の手を緩めることなく、

さらに遠くを見据えている。胸中で、グランドビジョンはすでに固まりつつあるようだ。

座安社長「これからも地域に密着して、お客様第一をモットーに進んでいきたいと思っています。私たちの時代にガスがなくなることはないかもしれませんが、エネルギーの革命が起き、まったく新しいものになる時が来るでしょう……必ず。しかしまずは、私たちは計画どおりに今やっていることを正直にまっすぐ進めていくべきだと思っています。それには、やはり“人財”です。時代が変わって、商品が変わり、組織が変わったとしても人がしっかりとしていれば会社は存続していきます。」

地域に根を張り「愛をもって共に栄える」
幸せのバトンを次世代へ



エクセレントカンパニーのトロフィーを手にガッツポーズ！
(左から、NBC岸本、座安社長、安里会長、大城常務)

<エクセレントカンパニー>

NBCでは、業績面・風土面で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。

大城常務「最終的には自分で考えて自分で完結できる、自走する組織になってもいいという想いがあるので、日頃から皆にそう伝えていきます。それにはまだまだ及び腰なところがあるし、役員と社員間の溝も完全にはなくなっていない。そこをうまく埋めていくのが、私のやるべきことだと思っています。」

後継者として、次にバトンを受け取る次世代リーダーの面々も意気軒昂。やる気に満ちあふれている。

「社員とお客様を同じくらい大切にできる会社を目指したい。社員が働きやすく、お客様の満足度も高い会社にしたいです。」

「実際に家族より一緒にいる時間が長い仲間たちなので、さらに仲良くコミュニケーションをとりながら働きたいと思っています。楽しく働ける環境をつくっていききたいですね。」

「社員一人ひとりが自分で考えて行動できる組織にしていきたい。私自身も自立した社員になりたいと思います。」

「100年企業を目指したいです！」

未来へと続くバトンは脈々と受け継がれていく。掲げられた理念「共存共栄」のとおり、那覇総合ガスはこれからも地域にしっかりと根を張り、「社員と共に社会と共に」さらなる繁栄を遂げていくに違いない。

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

岸本 卓也

Takuya Kishimoto

Profile

業種を問わず、業績管理・人事評価制度構築および運用・社員を巻き込むプロジェクト活動推進を得意とする。経営者や現場社員に寄り添う伴走型コンサルティングスタイルで日々経営支援を行っている。



ご支援開始から数年が経ちましたが、皆さんの目の輝きが明らかに変わってきたことを実感しています。実際に、年に一度実施する社風アンケートの結果も毎年向上し続けています。

今振り返ると、「何のために」の軸をブラさずに推進してきたことが一番のポイントだったように思います。

少子高齢化・人口減少の波で、いずれLPガスのストック収入は減少します。となれば、社内全体で営業力を強化するほかありません。業界特有のいわゆる「どんぶり勘定」のガス屋さんから脱却し、「中小企業」としての当たり前基準を追求してきました。

営業では顧客情報を有効活用し案件管理表を作成、工事面でも見積作成から収支管理を徹底し、利益が出ているか否か数字で判断できるようにしてきました。現在、次世代メンバーを中心として改善活動を推進しています。

すべては会社を「つないでいくため」です。

今年度、事業承継が無事完了し、新体制へ移行しています。これまで会社をつないできた諸先輩方への感謝の気持ちを忘れず、次の世代、その次の世代へとつないでいっていただけるよう、これからも全力でご支援して参ります。