

一般社団法人  
 福岡県中小企業家同友会



↑事務局ブログ  
福岡県内の中小企業を紹介してます！

一般社団法人 福岡県中小企業家同友会

〔本部〕

福岡市博多区吉塚本町9-15 福岡県中小企業振興センタービル11F  
TEL:092-686-1234

〔北九州地区センター〕

北九州市小倉北区浅野1-2-39 クルーズ浅野ビル808号  
TEL:093-551-3111

〔県南地区センター〕

久留米市西町1367-1 祥栄ビル2F  
TEL:0942-33-3355

福岡同友会HP▼

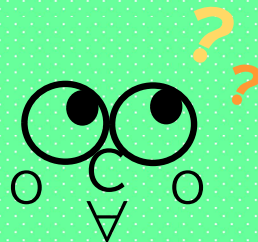


発行日：2024年12月1日

Vol.5

社員教育特集

中小企業って  
なんしょ〜と？  
—あなたの知らない中小企業の世界—



共に育つ  
〜社長と社員が  
学びあう会社〜

1 目次 . . . . . P.1-2

2 企業紹介

## 製造業

✿ 株式会社サワダ . . . . . P.3-6  
「確かな技術で社会を支える人材を育てます」

## 製造業

✿ 株式会社ブンカ巧芸社 . . . . . P.7-10  
「ものづくりはひとづくり」  
社員の成長があつてはじめて会社は成長する」

## 建設工事業

✿ 株式会社アーキテックス . . . . . P.11-14  
「よりよい人生を歩むための教育を！」

## 卸売業

✿ アドバンストーヨー株式会社 . . . . . P.15-18  
「将来に安心感を持てる環境を」

## 情報サービス業

✿ 株式会社スミリオン . . . . . P.19-22  
「『自社の強みは社員です！』~百万一心のところで笑顔をつなぐ~」

## 飲食業

✿ アトモスダイニング株式会社 . . . . . P.23-26  
「自分の人生を『経営』するための社員育成」

## 今回は「社員教育」特集です！

Vol.5となる今回のテーマは社員教育です。これまでは経営者のインタビューのみでしたが、今回はそこで働く社員の方へもインタビューを行いました。

表紙にもある「共に育つ」とは、教え育てる“教育”ではなく、経営者も社員と共に学びあい、成長しあう“共育”（きょういく）です。いきいきと働くみなさんの姿がここに詰まっています。ぜひご覧ください！





## 製造業

# 株式会社 サワダ

代表取締役

花田 理恵 氏

- ▶ 創業  
1972年12月
- ▶ 会社所在地  
飯塚市平恒193-2
- ▶ 電話番号  
0948-43-3956
- ▶ 従業員数  
25名
- ▶ 事業概要  
土木・建築資材のメンテナンス及び加工

▶ ホームページ



## 確かな技術で社会を支える人材を育てます

社会インフラの整備を支えている会社です！



1972年の創業以来、護岸工事や地下鉄工事、造成工事、地盤改良などで扱われる土木・建設資材の加工業として、社会インフラの整備に貢献してきました。

現在の事業は二本柱で展開しています。1つは創業以来から行っている重仮設リース会社の構内下請部門であり、佐賀と久山町の2カ所の取引先企業内に拠点があります。重仮設リース会社の鋼矢板、鉄板等のメンテナンスや在庫管理まで一手に引き受けています。

2つめは建設資材加工部門です。自社工場内でバンドソー、ドリルマシン等の機械により鋼矢板、鉄板等の切断、穴あけ、溶接等の加工を行います。エンドユーザーは、国または社会インフラ整備を行うゼネコン等です。もともと、この部門は下請企業から脱却して「自立型企业」をめざすために始めたものです。おかげで加工技術の向上にもつながり、1つ目の事業の柱の構内下請事業にも相乗効果がありました。リース業の下請事業でも新たな受注が生まれ、より良い取引ができるようになりました。

## 海外も視野に事業展開

同社の得意分野・強みは、鋼矢板の特殊資材加工です。これは原材料の金属板から1次・2次加工のみを行うニッチな市場です。現在は業界全体として技術者不足で加工会社が減少傾向のため、自社では受注・仕事量はむしろ増えています。

今後の計画としては、海外のグローバル展開も視野に入れていきます。インドネシアにはビジネスパートナーになる人材もあり、国土交通省がかかわる事業計画を組むように着手しました。エコアクション21も取得しており、環境経営にも強い関心を持っています。今は鋼矢板の事業に特化していますが、再生エネルギーや洋上発電をビジネスにできないか検討し、展示場等にも参加して情報収集しながら具体化を図っています。また、当面10年間の経営ビジョンとしては、敷地内には十分な土地が確保されており工場を拡大させること、また事務所もリニューアルし、社員を40名までに増やすことです。そして、女性技術者を誕生させて社員の半数を女性にしていくことを掲げています。



飯塚本社工場外観 出荷前の建設資材と

## わが社の社員共育

ハローワークによる随時中途採用はもちろん、地元飯塚市で合同企業説明会に出展しており、毎年新卒採用活動をしています。2024年9月現在、社員数は25名で、うち女性が内勤者で2名、インドネシア人を8年前から受け入れ、現在6名が社員として働いています。



建設資材の加工作業をしています

加工場などの技術部門、CADなどを扱う設計部門、在庫管理・営業事務・総務部門があり、モノづくりの製造業として技術者が大半を占めています。

まず新入社員教育では、合同入社式・新入社員研修、2、3年目社員のフォローアップ研修など、社員の課題に合った習熟度別の研修セミナーに参加しています。異業種企業の社員との交流から、自分や会社の課題など自社にない気づきが得られ、ブラッシュアップができます。また、社内では同じく福岡同友会の『パーフェクトマナーブック』を読み合わせて、先輩と一緒に1年かけてマナー研修の勉強会を行っています。

技術教育については、いわゆる On the Job Training(OJT)が中心です。



「指差し呼称」などの安全教育も重要で、年1回の〇×テストを行っており、責任者がフォローします。仕事内容は有資格者による業務ですが、資格取得はすべて入社後からでOKです。資格取得の費用は会社負担として会社が支援をしています。社長自身の成長と、社員の自己成長によって会社が成長するため、お金を惜しまず社員に投資したいと考えています。

各種委員会活動は賃金考課表委員会、社員共育・新卒採用委員会、コミュニケーション委員会があります。サワダでは社内誌を社員が制作し、Slackアプリを使って委員会活動の情報共有などを行っています。委員会活動は役職があるなしにかかわらず若手社員も参加しますので、自分の仕事以外に会社全体のこととも考え、主体者意識を持てる良い機会となっています。

また、「若手の会」を発足させて1カ月に1度、自分たちの技術成長の発表会を行っています。現在6名で活動し、3工場をTV会議室システムZOOMでつないでリモート会議を行っています。リーダーを決めて社員が自主運営するなど、委員会活動とあわせて若手がリーダーシップを発揮できる場になっています。

## 経営指針の実践で社員が主体的に動ける会社に

同社では経営指針（経営理念・ビジョン・方針・計画）を作り、その実践に向けて、毎年10月には会社の計画発表会を行っています。発表会に向けて、社員それぞれから仕事に関する個人評価として、今期の売上や環境・安全・品質に関する行動目標の設定を行っています。設定した目標に対しては、自己評価をするだけでなく、直属の上司、部門長の評価があり、社長コメントも入ります。評価表をもとにした上司との面談では、基本的に「ほめて」育てることにしています。また、社員それぞれの働く10年ビジョンを模造紙で



(株)サワダ 事務所前で若手社員の皆さんと  
(左から2人目 花田理恵さん)

作って発表するなど、社員それぞれが働く意味を考える機会となり、また働く価値観や将来やりたいことを経営者・社員みんなが共有して応援できる場を作っています。

今後の計画づくりには県外の先進事例の企業見学も行い、同友会が推進している『企業変革支援プログラムVer.2』を利用して、社員と共に取り組むこととしています。将来的にはすべて社員が主体で動ける企業をめざして社員教育を行いたいと考えています。

## 社長メッセージ わが社は“共に成長できる会社”です



花田理恵社長

わが社は「共に成長できる会社」です。経営者と社員との距離が近く、“やりたい”と思うことができる会社です。社員は共に成長し合う存在であり、スタートラインは社長も社員も同じで、共に育つことが大事です。役職はあくまで「役割」であって、社長が偉いということではなく、自分たちの役割を全うしようということを考えています。

とはいえ、「生ぬるい」会社にはなりたくないとは考えておりますので、“自分を高めたい”という方、また少しでも興味があれば当社の見学に来てほしいと思います。新卒社員の方は働いてみたときに、現実とのギャップを感じることもあると思います。しかし、せめて3年でも働いて「学ぶことはない」というくらい学んで「この会社を変えるぞ」という気持ちで働いてほしいです。その社員の声に応えるためにも、自分自身がきちんと“聞く耳”を持ちたいと考えています。

## 社員の方へインタビュー 小柳 拓さん (入社2年目 19歳)



(株)サワダに新卒入社  
小柳拓さん

入社きっかけは、飯塚市の合同企業説明会に参加してみても、「どういう風に働いているんだろう？」と気になってブースに参加したことです。実際に工場見学をしたときに、優しく教えてくれる印象が強かったのが決め手になりました。製造業にこだわっていたわけではありません。いまの仕事内容は、溶接加工、穴あけの仕事、クレーンでの入出荷作業です。最初は先輩についてもらえばなしで不安もありましたが、今では一人で作業ができるようになり、成長したと思います。「自分一人で考えて」、より早く作業が出来るように工夫したり、任せられるところに特にやりがいを感じます。

いままで受けてきた社員教育の中で、新入社員教育研修へ参加して様々な会社の話を聞くことが出来たのがよかったです。また、会社内では福岡同友会の『パーフェクトマナーブック』

を使って先輩と共に勉強会をしました。

自社の良いところは、先輩から気軽に声をかけてもらって、アットホームな雰囲気があって話しやすいところだと思います。

これまでにクレーン操作と玉掛の資格を取得しています。今後は仕事の幅が広がるように「溶接」の資格を持ちたいと考えています。いまはまだ一人で任せてもらえない仕事もありますが、今後の目標は、自分一人で判断して仕事ができるようになることです。



金属をカットするバンドソーを扱う小柳さん



## 製造業

# 株式会社 ブンカ巧芸社

専務取締役

峯元 秀爾 氏

- ▶ 創業  
1953年4月
- ▶ 会社所在地  
(福岡支社)  
大野城市山田3-4-8  
(本社)  
鹿児島市石谷町3655
- ▶ 電話番号  
092-586-0180
- ▶ 従業員数  
80名
- ▶ 事業概要  
屋外・屋内広告全般の企画・製作・施工・メンテナンス（屋外看板・屋内サイン・掲示板・黒板・デジタルサイネージ・電光掲示板・プロジェクションマッピングなど）、店舗内外装の企画・製作・施工、広告媒体看板の企画・製作・施工
- ▶ ホームページ



## “ものづくりはひとづくり”

社員の成長があって  
はじめて会社は成長する



左は鹿児島本社  
右は今回取材させていただいた福岡支社

### 創業の地は鹿児島市

株式会社ブンカ巧芸社は、鹿児島市に本社がある看板広告を製作する会社です。業種としては製造業ですが、看板は建物に付属することも多く、また看板だけを設置する場合でも基礎工事や電気工事が必要になることから、建設業とも密接な関係にある業種です。同社の強みは、企画提案から設計、制作、取付、メンテナンスまでを一貫して自社で行えることです。創業は1953年4月で、現代表の峯元信明社長（鹿児島同友会所属）の祖父である時則氏が創業しました。それから父で先代の時秀氏が代表をし、現代表である信明氏は2012年に社長に就任しました。今回お話を伺ったのは弟で専務取締役の秀爾氏です。現在は兄弟二人が中心となり経営しています。

秀爾専務の主な拠点は福岡支社です。鹿児島と福岡以外にも、東京に営業所があり、最近沖縄にも営業所を開設しました。鹿児島県はもちろん、九州商圏でもトップシェアを誇っている創業70年を迎えた老舗企業です。

## 人づくりに注力

もともとあまり定着率はよくありませんでしたが、2008年のリーマンショックの時に多くの退職者ができました。不景気という外部要因もありましたが、それ以外にも多くの課題がある会社でした。それまでは、会社のカリスマでもあった時秀氏が会社を引っ張っていましたが、信明氏が代表に就任するにあたり、カリスマ経営からチーム経営へと舵を切りました。また、以前は人が辞めるのは個人の能力の問題で、会社のせいではと考えていませんでしたが、会社に問題があると考えようになり、働きやすい企業風土の構築をめざすようになりました。そこで、委員会活動に取り組み、社員間のコミュニケーションを図り、たすけ合う企業へと変えていきます。また委員会活動では若手が役を担うことで、人育てにもいい影響を与えるようになりました。その委員会活動の一つに環境委員会がありました。この委員会では3S活動に取り組みました。具体的には工場内を整理し、道具を整頓し、きれいな状態を保つための清掃ルールも作りました。こうすることで、自分たちの工場に誇りを持てるようになりました。

### 未来ビジョンの共有

あわせて未来ビジョンの共有を始めます。「全社一丸体制 社員と共に成長する会社を目指す!」とし、経営理念を成文化します。「我々は、最良の価値を提供し、お客様の商売繁盛に寄与します」「我々は、ブンカ魂の基、個人の個性と能力をおしみなく発揮し、社員と共に発展する企業を目指します」「我々は、明るく、活気あふれる未来空間を創造し、地域社会に貢献します」の3つの理念を掲げました。これらは株式会社ブンカ巧芸社の事業目的であり、自分たちの使命、目指す社風、自分たちの存在価値を表しています。

また、5つの魂（ブンカ魂）を大切な価値観として定めます。「顧客第一の精神、感謝の心、強調する気持ち、創造する信念、改革への情熱」で、先代がよく言っていた言葉です。この魂を大切にしながら、新しいことへの挑戦をはじめます。これらを定めた経営指針書も年々バージョンアップ。2010年に始めた当初は、A4コピー用紙を束ねたものでしたが、今では表紙もデザインされ、きれいに製本されたものが作られています。中身は、経営理念、10年ビジョン・経営目標、経営方針・各種方針・部署目標となっており、これを年2回の全体会議、月1回のタウンホールミーティング、そして週1回の朝礼を通じて、共有しています。めざす先を決め、今取り組むことを決める。また決めたことを振り返り、確認する。これらの事を大事にしながら経営指針書の実践に取り組んでいます。

### 経営重点方針

未来ビジョンの共有と働きやすい企業風土の構築をあわせて、組織づくりを行いました。2010年から「人と組織の成長」を経営重点方針に掲げ、「ものづくりはひとづくり 社員の成長があってはじめて会社は成長する。」と位置づけました。

会社は社員の成長のための投資をはじめました。もちろん社員自らが自身を高め、積極的に学ぶ成長意欲を持つ集団でないといけません。そこでは、社員が育つ環境を整えること、そして、社員が育つ機会を作ることが人材育成の考え方と捉えました。2008年に多くの離職者が出た際、離職が会社の成長を遅らせることに気付いたため、この方針が出されました。カリスマではない兄弟が、社員みんなの力を活かし、組織を成長させる。カリスマ経営からチーム経営の転換は、トップダウン経営からボトムアップ経営への転換でもありました。個人の個性と能力をおしみなく発揮し、社員と共に成長する企業をめざす。そして社員重視で社員の夢が実現できる会社をめざした結果、「ものづくりはひとつづくり」の共育に関する方針が生まれたのです。

## 新卒採用の開始

2012年、新卒採用をスタートします。このことで他社とさまざまな点で比較ができ、自社の見直す点が学べました。なぜ先輩の会社は選ばれるのに、我が社は選ばれないのか。先輩企業の選ばれる魅力ある会社を実感することができ、社内改革はさらに進みました。

また、初めて新卒採用をした女性スタッフがいろいろな相談をしてきたことで、一緒に新たなことにもチャレンジできました。そして、本人が辞めたいという相談があれば、そのたびに理由を聞き、辞めないでいように改善。その結果、女性が活躍できる仕組み、女性への配慮、会社の改善などを一緒に行ってきました。今でもこの女性スタッフは、役職者として社員のロールモデルとなり、会社を引っ張っています。

## 社員の方へインタビュー

そんな社員を大事にしている株式会社ブンカ巧芸社で働く二人にインタビューを行いました。入社3年目の山下琴美さん、もう一人は入社2年目の大山寛人さんです。

◆いまだどんなお仕事をしていますか？

山下：営業職です。デザインも少ししています。

大山：私も営業職です。

◆山下さんは、大山さんの仕事に加え、デザインもしているということですか？

大山：同じ仕事ではなく、現在の広告は徐々にデジタルサイネージといって、LEDディスプレイなどの電子表示媒体を使った広告に移行しつつあります。私は大学で映像系の勉強をしてきましたので、その分野を伸ばすように言われています。

◆新人でも大きな仕事を任せられるのですね！それでは、今の会社を選んだ理由を教えてください。

山下：就活の時にいろいろな会社を回りましたが、その時に一番働きやすそう、自分にあっているという気がしました。また、会社見学にいった時、社員の物腰が柔らかくてすごくいい対応をされました。大学ではデザインを学んでいたのですが、デザイン部があったというのも決め手となりました。

大山：もともとものづくりが好きで、大学では映像を学んでいましたが、今度は実際に手を使ってアナログなものを作りたいと思い入社を決めました。もちろん今まで勉強してきた映像が活かせて、会社と一緒に発展したいという思いもありました。

◆仕事のやりがいを感じるのはどんな時ですか？

山下：やはり看板を付け終わった時です。お客さんの抽象的なイメージや要望から具体的な形にしていきます。いわば0から1を作り出す仕事ですので、なかなか大変です。それを先輩社員とも一緒に進めながら、形になった時は“頑張った良かった”と思いました。

大山：サインというのは他の建築業種と違ってその建物の顔にもなりうるので、それを作ったんだ、その時こういう苦労話があって、こんな大きな看板ができあがったんだと人に話すのが一番楽しいです。

◆入社して一番成長したことは何ですか？

山下：ちょっとふざけると、胃袋が大きくなりました。食事に連れて行ってくれる上司がいて、たくさんご飯を食べさせてくれるからです。真面目に言うと、営業職なので、いろいろな人に会って話をします。そこで、聞き取り方や人との接し方を学びました。

大山：私も胃袋が大きくなったことです。それ以外で言えば、まだ社会人2年目なので、まだまだなのですが、メールの打ち方や、挨拶の仕方など社会人としての基礎を学ばせていただきました。

## 社員と共に成長する企業づくり

他にも、委員会活動や社内プロジェクト、社員満足度調査などを通して、日々環境整備を行っており、社内外研修、資格取得推進、就業規則の整備など、ここでは書ききれないほど社員が成長したり働きやすい場づくりの工夫がありました。働きやすさ+やりがい=働きがいのある企業として、社員と共に成長する企業をめざしています。



左から、峯元さん、大山さん、山下さん



## 建築工事業

# 株式会社 アーキテックス

代表取締役

栗山 浩氏

### ▶ 創業

1997年12月

### ▶ 会社所在地

大野城市御笠川5-8-18

### ▶ 電話番号

092-558-3501

### ▶ 従業員数

44名（2024年8月現在）

### ▶ 事業概要

建築工事業。住宅新築・  
リフォーム。店舗内装・改修。  
不動産 売買仲介

### ▶ ホームページ



## よりよい人生を 歩むための教育を！



代表取締役  
栗山浩さん

### 「おもいをかたちに」

株式会社アーキテックスは、大野城市にある建設会社です。福岡・北九州の2拠点展開で高品質な住まいを届けています。

1997年25歳の時、大分県日田市で立ち上げた「株式会社アーキテックス」。栗山さんは元々大手総合建設会社に勤務しており、これまでの人脈を生かし、総合建設の下請け業としてスタートします。ところがすぐに次の転機が訪れます。社員が10名ほどまで増えたところで耐震偽装問題やリーマンショックが起り、建築業界が激変。下請けを一切止め、2012年に住宅・不動産事業へのシフトチェンジを行いました。

なぜ、住宅を選んだのか。それは「お客様の顔が見え、仕事の喜びを実感できること」が大きな理由です。BtoCである住宅は、利益以上のやりがいを得られることがうれしく、その思いは今も変わりません。

## 「職人さんの内製化」でいいモノづくりへ突き進む

2014年から規格住宅「BinO（ビーノ）」を手がけ、自由設計の注文住宅「YUTORI」、そして新しい注文住宅「soleil」とラインナップが広がり、多くのお客様から選ばれています。

棟数が増えても、現場力重視のポリシーは揺らぎません。自分の仕事に愛情と誇りを持つ職人さんをお願いして、品質を保ち続けています。自社検査と第三者検査のWチェックも実施。“かかわった全員が堂々とお引渡しできる家”の証として、地鎮祭とお引渡しには代表の栗山さんも参加しています。

現場を知る職人さんが営業～建築まで1人で行ったらかなり“いいモノ”になると考えています。しかし、現実的には難しいので、同社では大工・基礎・電気・設備という4つの主要工事について「職人さんの内製化」をめざしています。コンシェルジュ（営業）やインテリアコーディネーターの仕事ぶりを間近で見て、「自分たちも頑張ろう」と思いを同じにしてくれるはず。今は大工・基礎職人の内製化が目標です。進化する現場力にご期待ください！と栗山さんは言います。

### 若者に人気な会社を！！

営業のために元々はポスティング等を行っていましたが、5年ほど前にInstagramでの情報発信が流行り、現在はInstagram広告を多く活用しています。家を建てたい方へ発信している内容が、職を求める人たちへも当てはまっていた。来店してもら前からファンを作ろうと思い、ストーリーで社内発信を行う取組もされています。

若者に人気な会社を作りたいと思い、新卒採用を始めました。社風発信が同年齢の若者の目に留まり、その発信が第二新卒の採用にもつながっています。「自分の人生をかけて入社しようとする会社のことは調べるはず。相手の人生のためにも情報発信は必ず行う」と栗山さんは話します。最近はSNSに顔を出してくれる社員が少ないので、まずは自信をもって自社の紹介をするために、SNSに出てもらえるような社風づくりを心掛けています。



オフィス内

## 社員の方へインタビュー



安武 梨乃さん

実際に働く社員さんへインタビューをしました。設計部の安武梨乃さんは、入社3年目です。

- Q. 入社のご経緯を教えてください。
- A. ネットで見つけて応募しました。やりたい業務ともマッチしており、インスタで雰囲気も確認できたことが決め手です！
- Q. 今の仕事はどうですか？
- A. 難しいこともありますが、自分で探してやってみたいと思った仕事なので勉強になり楽しいです！
- Q. 後輩を指導する時に気を付けていることはありますか？
- A. 後輩と1年しか離れていません。まだまだ自分がわからないことも多いです。自分で解決できるところは教えますが、わからないときは一緒に先輩に質問して解決するようにしています！
- Q. これから挑戦したい事はありますか？
- A. お客様へ提案できるレベルを上げていきたいです。先輩方はスピーディな対応が出来るので、総合的な知識を習得し、5年目までにはできるようになりたいです！
- Q. 今後の目標はありますか？
- A. 総合的に建物の法律や構造上のことを加味したうえで納得してもらえる提案ができるようになったり、一緒に仕事をする人に「さすがだな」と思ってもらえるような人になりたいです！

## 社長から見る安武さん

後輩を持つことで責任感が出てきました。わからないことは必ず確認してから行動するし、人のせいにもしていません。きっとわからないことも多くストレスも抱えていると思いますが、責任をもって働いてくれています！

## 自社の役職者が講師になる

1年間は「社会人1年目の教科書」を用いた研修や同友会の共同求人委員会に参加し、社会人になるための研修を行っています。また自社の役職者たちが講師となり、社会人としての在り方を伝えています。

2年目は接客の勉強を行っています。営業部にはステップアップシートがあります。「C」「B」「A」「S (special)」の4段階評価となっており、「A」ランクになるまでは1人で接客を行いません。1人でできるまでは、上司に同行し経験を積んでいます。また人事評価制度もあり、ランクによって賞与に差がつくような取り組み、個々のレベルアップ、モチベーションアップに努めています。

## 行動指針

『私たちが大切にしていることは、オモイをカタチにすることです』  
一流の工務店であるために

- ・「笑顔・感謝・謙虚な気持ちで行動します」
  - ・「チームワークを大切に、目標を達成するまで仲間と一緒にやり遂げます」
  - ・「自主性をもって新しいことに挑戦します」
  - ・「最高の『ありがとう』にこだわった家づくりを追求します」
  - ・「見えない部分にも徹底してこだわります」
  - ・「お客様・仲間・家族・会社・地域、すべての人の気持ちに寄り添います」
  - ・「現状に甘んじず、常に勉強し続けます」
  - ・「家族のように温かいおもてなしをします」
  - ・「すべてのことにスピードを持って対応します」
  - ・「私たちの作る良い建物が街の潜在価値をあげます」
- ～常に幸せであるために、成功者ではなく、成長者たれ～  
この行動指針を基に、目標達成に向け行動されています。



## ～これから社会に出る人へ～

仕事へ貪欲になってみてください。必ず力はついてきます。その行動がきっと30代、40代になって成果として現れます。



## アドバンストーヨー株式会社

代表取締役

木村 浩二郎 氏

- ▶ 創業  
1974年5月
- ▶ 会社所在地  
北九州市八幡西区則松  
5-12-33
- ▶ 電話番号  
093-693-8800
- ▶ 従業員数  
37名
- ▶ 事業概要  
アルミサッシ・エクステリア・バスルーム・キッチン・配水周り商品・室内建具・外装

▶ ホームページ



## 将来に安心感を持てる環境を



木村 浩二郎さん

### 北九州市でシェアNo.1!

アドバンストーヨー株式会社は、窓や玄関ドア、室内ドア、お風呂、キッチン、トイレなどの建築資材を販売する会社です。個人のお客様へ直接販売するのではなく、工務店などの建設会社へ販売するいわゆるBtoBの会社です。リフォーム向けの仕事が多く、売上の7割を占めています。アルミサッシのシェア率は北九州市で約25%と地域シェアNo.1です。

同業他社では資材の取り付けを外注するところも多いですが、自社社員が取り付けを行うことが特徴です。また、営業社員の商品知識の豊富さが信頼につながり、リピーターが増えることでシェアNo.1という結果を生み出しています。

営業、営業事務、配達、取付など職種での役割分担を徹底し、分業することで効率化をはかっています。

## 扱う商品数は数十万種類

毎年2~3名の新入社員が入社しますが、そのほとんどは未経験です。3年で1人前になるように教育を行っています。入社後は、メーカーであるLIXILの外部研修でビジネスマナーや建築の基礎知識を学びながら、社内研修では配達担当として実際の建築現場を見ながら商品知識を身につけていきます。既に販売が終了しているような昔の商品についても建設会社から問い合わせがあるので、数十万種類にもなる商品知識が必要になります。知識を身につけるうえで、実際の商品を目にもらうためにもまずは配達から経験してもらいます。その後2, 3年はジョブローテーションを行い、本人の希望も聞きながら配属先が決まります。研修の受講歴はシステムで管理しており、誰が何の研修を受けたかひと目で分かるようになっています。

また、資格取得も支援し、資格試験に関わる費用は全て会社負担です。例えばトラックの運転に必要な中型自動車免許を持っていないければ、入社後に会社が費用を負担して取得してもらいます。

## 金融教育で将来の安心感を

取引銀行の協力を得て、iDeCoや新NISAといった個人積立に関する金融教育にも力を入れています。あくまで任意の勉強会ではありますが、社員が将来のことを考える機会になります。転職があたり前になっている現代において、特に若い人にとって退職金は遠い先の話です。退職金は性質上、定年に近くなるにつれて金額が高くなり、若いうちは少額で、退職金よりも個人で積立をするほうが将来手元に残るお金は多くなるとも言われています。そこで、退職金積立分の資金を社員の給与に反映させ、それぞれで個人積立ができるようにしています。積み立てて将来に備える人もいれば、その月の生活に使わずを得ない人もいるため、そこは個人の判断に任せていますが、会社として社員が将来に安心感を持てるような教育制度や働く環境をつくっています。

また、毎月社員に月次決算を報告しています。社員にとって、給与や賞与、この会社に勤め続けて大丈夫かどうかは重要なポイントです。そこで、売上や利益、経費や営業利益を報告することで、社員が今の会社の状況を理解し、目で見て納得することで安心して働くことができます。



施工例 スタイルシェード

## 社員の方へ インタビュー



田代 絵里花さん

実際に働く社員さんへインタビューをしました。事務課の田代絵里花さんは、入社4年目で、営業のサポートとして、見積もりや発注が主な仕事です。

Q.入社のきっかけは？

A.コロナ禍で派遣切りにあい、会社を探す中で、面接担当の方の話しやすい雰囲気惹かれ、この会社なら自分らしく働けると思い、入社を決めました。

Q.実際に入社してみてどうですか？

A.人間関係に困ったことはなく、どの先輩も優しく、他の部署の方でも親身に相談に乗ってくれる働きやすい環境です。社長との距離も近い会社なので自分の意見を伝えやすいです。改善すると決めたら動き出すのが早いので、どんなに小さいことでも要望を言ったら検討してくれます。変えようとしてくれることも嬉しいし、結果的にそれが働きやすさにもつながっています。以前、配送を紙で管理して大変だったときに、改善要望を伝えるとシステムを取り入れて、管理がしやすくなったこともあります。

Q.仕事をして嬉しかったことは？

A.入社当初は商品知識が全くなく、営業の方からの問い合わせに対して、調べるのに時間がかかっていましたが、今では問い合わせにすぐに答えられるようになり、「早く助かる」と言ってもらえたことです。

Q.自身が成長したと感じることは？

A.作った見積書などは営業を通してお客さんに伝わるので、営業の方がお客さんに説明しやすいように、営業担当の先にいる、お客さんのことまで考えられるようになったことです。

Q.今後の目標は？

A.田代さんに聞けばなんでも解決できると思ってもらえるようになりたいです。

## マニュアルを文書化することで質問が自発的に生まれる

田代さんの入社当時、明文化されたマニュアルがなく、膨大な商品に関する情報などは口頭で新入社員に教えられていました。口頭だと、退職があった場合、マニュアルがどこにも残らないという問題がありました。

また、新入社員としても、教えられる際に参考となる資料がなく、自分のメモだけが頼りになります。田代さんは口頭伝達で教わる大変さを経験し、同じ経験を後輩にしてもらいたくないという思いから、田代さんが中心となって、マニュアルをつくりました。商品知識に関するものから、顧客へのプレゼン資料のつくり方、顧客ごとに異なる見積書のつくり方まで、全てクラウド上のマニュアルにまとめられています。文書化されたマニュアルを新入社員が読むことで、自分から質問が生まれるようになり、それに対して先輩社員が答えるという流れができました。



社長や他部署とも距離が近い会社

## ホールディングス化で社員を社長に

アドバンストーヨーは電気関係や付随する建築に関する部分を別会社として作り、ホールディングス化して、今の社員を別会社の社長にすることを会社のビジョンとして掲げています。ホールディングス化することで、資金調達についての心配がなくなり、会社を発展させることだけに専念できます。社員は自分が社長になるとは全く考えていないので、会社をつくり、社長になれるチャンスを与えようとしています。そのためにも、技術も管理もできる社員、自分の部署だけのことでなく、会社全体のことを考えられる社員を育てていきたいという思いで教育しています。ただし、なかなか社長になりたいと思ってもらえるような姿を見せられていないことが課題で、「社長みたいなことはできない」と言われます。そのため、社長には色々なやり方や姿があると伝え、時代にあった柔軟な考え方をもちた社長になれる社員がたくさんいる会社をめざしています。





## 株式会社 スマリオン

代表取締役

福田 裕聡 氏

- ▶ 創業  
2009年1月
- ▶ 会社所在地  
福岡市博多区博多駅東1-10-23  
新幹線ビル1号館5F
- ▶ 電話番号  
092-409-3001
- ▶ 従業員数  
25名
- ▶ 事業概要  
中小企業向けの業務用ソフトウェア開発
- ▶ ホームページ



「自社の強みは社員です！」  
～百万一心のところで  
笑顔をつなぐ～



笑顔で答えてくれた福田さん

### Smile + Million + One

株式会社スマリオンは企業向けのWebシステム開発やホームページ制作等を行っている会社です。代表の福田裕聡さんが2009年に設立しました。毎年新卒採用を行っており、社員の平均年齢は33.9歳と若く、20代が全体の40%を占めています。

社名のスマリオン（Smillione）はSmile、Million、Oneをつないだ造語で、戦国武将・毛利元就の「百万一心」という言葉に由来します。「百万一心」には「皆で心をつなげて協力すれば何事も成し得る」という意味があり、福田さんの人生理念にもなっています。Million（百万）One（一心）にSmile（笑顔）を加え、「『笑い』のある明るい未来を目指す会社であり続け、何事も成し遂げられる『協同精神』を胸に抱きお客様にご満足いただけるサービスを行っていく」という思いが社名に込められています。

### 新しいビジネスモデルを一緒に作る「マイビジネスDX」

システム開発とは組織が抱える課題を解決するため、IT技術を用いた仕組みづくりを行うことです。スマリオンはこれまで警備会社の勤怠管理システムや電力会社のスマートメーター連携システム等を手がけてきました。近年では単なるシステム開発にとどまらず、新しいビジネスモデルを一緒に作る「マイビジネスDX」という事業を始めています。自社や業界の課題を解決できるシステムをスマリオンと一緒に作り、自社で活用するだけでなく同じようなことで困っている他社にも販売する。これにより新たな収益源が生まれ、企業のさらなる成長が期待できます。実際に保育事業者と協力して開発した「企業主導型保育園専用システム famcloud」（は2019年のリリースから今では400近くの保育園で利用されています（2024年4月時点）。「スマリオンがIT技術によってお客様を支え、そのお客様が大きく発展する、例えば上場企業になったり、そんな姿を見るのが一つの目標ですね」と福田さんは語ります。



企業主導型  
保育園専用

監査対応・保育業務支援システム



保育事業者と開発したfamcloud

### 立派な社会人になってほしい

スマリオンは社員教育に力を入れており、技術力だけでなく人間力を培う研修会、また社内の交流を深めるイベントを幅広く実施しています（詳細は次のページで紹介しています）。技術面以外の教育に力を入れるシステム会社は珍しく、そこには「立派な社会人になってほしい」という福田さんの思いがあります。「子どもたちを最終的に立派な社会人に育てるのは企業の役割だと考えています。一人の人間として成長し、より良い人生を歩んでほしい。そしてスマリオンにいて良かったと思ってもらいたい。だから人間的な部分の教育にも力を入れています」と福田さんは言います。システムエンジニアはパソコン相手に一人で黙々と作業するイメージがありますが、実際はお客様の要望や困りごとのヒアリングから始まり、チーム間での連携、お客様とのやり取り、納品後のサポートなど人と接する場面が多くあります。人間力を身に付ける、つまり“まごころ”を持って同僚やお客様と接することが、社内の協力関係、顧客満足度、ひいてはスマリオンの発展につながっていくのです。

最後にスマリオンの強みをお聞きすると「社員です。間違いありません。社員が成長してくれたおかげで今があります」と胸を張った福田さん。「百万一心」の心を持ち、社員とお客様双方に笑顔があふれる、そんな会社づくりにこれからも取り組んでいきます。



システム開発の様子

## スミリオンの「共育」

スミリオンでは様々な研修やイベントを実施しており、これら通して共に育ちあい、いきいきと働ける職場づくりに取り組んでいます。一部をご紹介します。

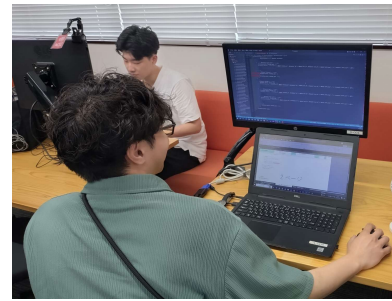
- ◎ **新入社員研修**… ビジスマナー研修、技術研修（セキュリティ教育やeラーニング）、OJT（プロジェクト配属）
  - ◎ **精神と時の部屋**… 社会人基礎力の向上を目的にYouTube等で動画を視聴してグループ討論を行う
  - ◎ **45コンピテンシー**… 経験年数ごとに求められる能力を45の項目にしたもので、隔週で内容の読み合わせを行う。また定期的に個人へのフィードバックを実施。
  - ◎ **どやの部屋**… 仕事やプライベートで頑張ったことや自慢したいことを発表。
  - ◎ **技術と時の部屋**… 毎月テーマを決めてITの先端技術を学んだり、品質をより向上させるにはどうしたら良いか意見交換を行う。
  - ◎ **知る会**… お互いのことを知るため、人生ストーリーや好きなこと等について15分間プレゼンを行う。
  - ◎ **あなたならこんな時どうする？クイズ**… お客様とのやり取りで実際に失敗したことを題材に、何が問題だったのか、どう対応すればよかったのか議論する。
- そのほか社員旅行やスポーツ大会などのレクリエーションも毎月開催しており、希望すればカウンセリングや資産形成などの外部研修も受けることができます。

## 社員の方へインタビュー



入社3年目  
中村 勇太さん

- Q. どんなお仕事をされていますか？
- A. 主にシステムの設計・プログラミングから納品後の運用・保守まで関わらせていただいています。
- Q. お仕事をする中でうれしかったことはありますか？
- A. 社内会議で自分が出したアイデアが採用されて、実際にお客様に使ってもらえたことがうれしかったです。1年目の時だったので仕事に関わっているという実感も湧いて、なんだか認められた感じがありました。若手でも意見を言いやすい会社だと思います。



お仕事の様子

Q. 色んな研修があるとお伺いしましたが月にどれくらい行われていますか？

A. 月に1回全体会議があるので大体はその日にまとめて行っています。

Q. スミリオンの強みは何だと思いますか？

A. 社長もよく言われているのが、他社との差別化を考えた時、システムを作る技術力はもちろんなんですが、顧客対応の良さ、そこにも差が出てくると考えています。実際に他社の対応が良くてスミリオンさんに頼みましたというお客様もいるので、そこは強みだと思います。

- Q. 日頃の研修がそこに生きてくるのでしょうか？
- A. そうですね。ヒューマンスキルを培うような研修もありますし、お客様の気持ちをどう汲み取るかということも勉強しているので、それができているのかなと思います。
- Q. 社内はどんな雰囲気ですか？
- A. 明るい雰囲気だと思います。堅苦しい感じは全然ないです。雑談しながら作業していて笑い声も聞こえてきます。わからないことがあればすぐ質問できますし、嫌な顔せず聞いていただけるので非常にありがたいです。
- Q. 入社されてからご自身が成長したなと思うところはありますか？
- A. もともと人見知りというか、知らない人とあまり話せないタイプだったのですが、ここで育ててもらったおかげでだいぶ話せるようになりました。
- Q. スミリオンの自慢したいところはありますか？
- A. 会社に行きたくないと思ったことが一度もないんです。それぐらい居心地の良い会社だと思います。もちろん仕事が大変な時はありますが、同僚や先輩がいつも気にかけてくれます。プライベートのこともよく話しています。
- Q. 印象に残っている社長の言葉はありますか？
- A. 企業理念に「笑顔」が入っているように、常日頃から口角を上げて声を出すことを意識する、そうすれば社内の雰囲気も明るくなって、お客様にも笑顔で接することができる、という言葉は入社してからずっと頭の中に入っていますね。
- Q. 最後に今後の目標を教えてください。
- A. 今年から研修のリーダーを任せられて、近いうちに新卒の研修を確立できたらいいなと考えています。まだ手探りでやっているところもあるのでより良い内容していきたいです。



福田さんと一緒に！



## アトモスダイニング株式会社

取締役  
齊藤 大作氏

- ▶ 創業  
2002年12月
- ▶ 会社所在地  
福岡市中央区六本松2-6-6-5F
- ▶ 電話番号  
092-714-7710
- ▶ 従業員数  
社員60名  
パート・アルバイト300名
- ▶ 事業概要  
福岡市内を中心に居酒屋、焼肉店、イタリアン等を運営しております。
- ▶ ホームページ



## 自分の人生を「経営」するための社員育成



総大将の齊藤大作氏

### 様々な業態に取り組むアトモスブランド

アトモスダイニング株式会社は新陳代謝食堂「辛辛」から始まり、現在では多岐に渡る業態を展開しています。アトモスダイニングのアトモスはatmosphere（英：雰囲気）からきており、雰囲気作りを大切にしていこう、という思いが込められています。現在では、飲食業にとどまらず、店舗デザイン・コンサルティング、スポーツジム運営等を展開しており、グループ合計で社員約60名、パート・アルバイト約300名が在籍しています。飲食業としては「九州の美味しいものを世界へ!」というコンセプトのもと、福岡市内に30店舗、熊本に2店舗、海外に3店舗あり、居酒屋、大衆酒場、焼肉、洋食、ベーカリー等多様な業態で展開しています。

2024年8月吉塚駅前に新規出店した“ろくでなし”は、もともと福津市に本店を構えるラーメン屋とタッグを組んで“ラーメン×居酒屋”という新しい業態です。

### 安心して働ける教育制度

アトモスダイニングではスタッフの教育を大切にしています。勉強会を定期的に行っており、年間スケジュールで開催日時を決め、社内外から講師を招いています。アルバイトは新人研修で、接客などの研修を行い、また社長の話を聞く機会も必ず入れて、どういう想いで経営しているのかといった経営者の想いを知る時間を作っています。

また、“居酒屋大学”と称して、アルバイトの多数を占める学生を中心に、接客やコミュニケーションの取り方等の社会人としての研修に力を入れています。全体での勉強会はもちろん、店舗内での研修も盛んに行われています。店舗に役職者を置き、現場に近い人が店舗を見ることで、現場からの声を素早く会社の動きに反映させることができています。そのためそれぞれの店舗独自のカラーが生まれています。

アトモスダイニングの100年ビジョンの一つに「1000人の経営者を輩出」することを掲げており、独立支援制度が社員向けに準備されています。「自分の人生を経営できる人間を育てる」ことを軸に、独立希望がある社員に、今ある店舗、スタッフ、お客さんという、全てを任せて独立させる制度です。その支援制度を利用して、現在5名が独立しており、今後も社内から独立していく予定があります。

### コロナ禍での社員との繋がり

コロナ禍では国や行政の指示に従わなければならなかったため、休業等を余儀なくされました。影響は大きかったですが、その間もスタッフの給料は全て支払いました。しかし、多くの社員が感じたのは、この先の未来に対する不安だったのではないかと齊藤氏は言います。社員のモチベーション維持のために、SNSの活用方法や気持ちの面での勉強会をオンラインで行い、ボランティアとして農家へ出向き、野菜の収穫を手伝うなどして、会社として動き続けるという選択をしました。その結果、社員がやりがいを感じ、離職者がほとんど出ませんでした。これらは社内からのアイデアで決まったもので、社員の自主性を大切にする社風があります。

また、同じ飲食業界の中でも中食とよばれる惣菜関係の企業など、普段付き合いのない方とコロナをきっかけに出会い、現在の仕事にも繋がっています。

コロナ禍でラーメン居酒屋やベーカリーといった新事業の展開も始めました。飲食業でも人手不足と言われていますが、昼間に働きたいが、昼の求人が少なく働き手が余ったりします。そこで、昼の時間帯でも働けるように新業態へのチャレンジをしたのがコロナ禍での取り組みの一つです。

## 社員の方へインタビュー

井上さんはアトモスダイニングに入社して店長職としてお店を切り盛りするなか、ラーメン×居酒屋という新業態のお店の立ち上げに携わり、お店作りに日々奮闘しています。

Q.現在の業務はどのようなことをされていますか？

A.店長としてオープン直後のお店でプレイヤー業務を全てこなしながら、キッチンの形作りを行っています。

Q.入社したきっかけは何ですか？

A.もともと飲食の世界にはいましたが、10年ほど前に知人に誘われてアトモスダイニング系列のお店に行き、働いている人の目がきらきらして楽しそうに働いているところに惹かれ、入社を決意しました。



ろくでなし吉塚店  
店長の井上氏

Q.働く目的は何ですか？

A.誰かが笑顔でいてくれるためにはまず自分が笑顔になる、ということを中心にしています。食を通じて誰かを幸せにし、食文化を通じて誰かの感情を動かしたいです。

Q.仕事のやりがい、面白さは何ですか？

A.地域に根差した飲食店を作っていけることです。以前担当していた系列のお店では、地元の方とのつながりが強いお店でした。事情により閉店を余儀なくされましたが、惜しまれながらの閉店となりました。会社としても思い入れが強いお店だったため、再度出店できる場所を探しています。

Q.社内の勉強会ではどのようなことが行われていますか？

A.会社が主催するマーケティングの勉強会に参加しています。他にも料理や数字管理等様々なプログラムが準備されており、飲食業の右も左もわからない頃から勉強会に参加すると今後の助けになるようなものが多いです。

Q.将来どうなっていきたいですか？

A.会社としてはラーメン居酒屋の成功モデルを作って展開させていき、お客様に感動、満足を届けていきたいです。個人としては、縁が繋がってくれたお店のため、恩返しの意味も含めて独立を考えています。

## 風通しの良い職場環境

アトモスダイニングは風通しの良い会社であると井上さんは言います。社員同士がフラットな関係で、非常に風通しが良い会社です。会社が社員を一人の個人として向き合っており、スタッフの意見は常に聞き、会社の方針に反映しています。そのことは社員のモチベーションアップにつながっています。

飲食業界のイメージとしてお客様と直接接する華やかなところが目に付きやすい反面、お客様に感動してもらうための下準備など、厳しい面も多くあります。しかし、アトモスダイニングのお店は明るく、活気があり、笑顔があふれている店舗が数多くあります。実際に井上さんも働いている間に笑うことが増えました。



ろくでなし吉塚店の  
「あっさりラーメン」

## 地域に根差したお店となるために

“ろくでなし 吉塚店”は吉塚駅西口（県庁口）のすぐ近くの飲食店が集まるエリアにあります。近くにはアトモスダイニングの系列店が他に2店舗あり、その日の気分でお店を選べることも魅力です。明るく素敵な空間を作ってくれるスタッフが出迎えてくれるので、一度足を運んでみてはいかがでしょうか？



ろくでなし吉塚店



焼肉たれよし



吉塚ごえん