

# SMILE BOOK

vol.19



人が集まる。育つ。定着する。輝く。

## 輝かせるヒント



人が集まる。育つ。定着する。輝く。

# 輝かせる ヒント

SMILE BOOK  
vol.19

人が集まらない、育たない、定着しないと  
嘆く声があちこちから聞こえてきます。  
しかしその一方で、人が集まり、育ち、定着して  
業績を上げている企業もあります。  
今回は人を輝かせている企業を訪問して、  
その取り組みや秘訣取材しました。  
働く人を輝かせる取り組みの中には、  
次のステップへのヒントが必ずあります。  
ぜひ、ご覧ください。

## Contents

- 03 社長メッセージ
- 09 【第1章】採用のヒント
- 11 株式会社ナックプランニング 224
- 13 株式会社コラボハウス 225
- 15 【第2章】育成のヒント
- 17 株式会社匠家 226
- 19 ゆうき総業株式会社 227
- 21 株式会社中央設備 228
- 23 株式会社げんき農場 229
- 25 【第3章】定着のヒント
- 27 西部電気建設株式会社 230
- 29 トクラス株式会社 231
- 31 公益財団法人志布志市農業公社 232
- 33 人を輝かせるヒントの数々
- 37 渡辺パイプの社員を輝かせる取り組み

社員の元気と笑顔。  
企業成長のキーワードだと  
考えています。

ヒト・モノ・カネ・情報という経営資源の中で最も重要なのは「人」だと渡辺パイプは考えてきました。企業を支えるのは人です。一人ひとりの社員の元気と笑顔が会社の輝きとなり、業績へとつながって人も企業も成長させる。渡辺パイプはそう考えて、働き甲斐のある企業となる努力を惜しまず、常に時代に合った人事制度や福利厚生を改善してきました。また、多様性へ応えることも企業には必要です。異なるから修正したり、違うと言って矯正するのではなく、違いも個性と考えて活かす方法をみんなで考えていく。元気な企業には多様な人がいて、考えがあって、生き方があって、それに応える多様な働き方が用意されています。渡辺パイプは完璧にできているとは言えませんが、その努力は怠らないように、社員の個性に応える環境を整えていく努力を重ねています。生活インフラの業界は人手不足が深刻です。渡辺パイプもグループのネットワークを活かして、職人を探している企業と仕事を探している職人をマッチングするサービス「セディア・コネクト」など、人手不足に応えるソリューションを開発しています。どんなにAIが進化しても、工事は人のチカラで行われます。いつの時代も生活インフラは人が支えていくからです。今回のスマイルブックのテーマは「人」。この厳しい時代に人を集め、育て、定着させて確かな工事を積み重ねているお客さまやメーカーさま取材しています。どの企業も元気と笑顔がいっぱいです。元気と笑顔が企業成長のキーワードという私たちの考えを改めて再確認いたしました。その元気と笑顔がどこから育まれているのかをご紹介します。業種や企業規模は違っても、人を輝かせるヒントになると思います。ぜひご覧ください。

渡辺パイプ株式会社 代表取締役社長  
渡辺 圭祐

# TOP MESSAGE

AIやデジタルの 社会がどれだけ進んでも、

生活インフラの 現場に立つのは、  
いつの 時代も人。

だから人を輝かせることは、  
生活インフラを支えることに  
つながると思う。



Chapter 1

# 採用のヒント

A NEW STANDARD BRINGS  
PEOPLE TOGETHER.

若い人のせいではなく、時代のせいでもない。  
変わったのは集め方かもしれません。



224 株式会社ナックプランニング  
P11~



225 株式会社コラボハウス  
P13~



なぜ営業車に  
落書きを  
させるのか？

人事部を設けて採用し、会社が丸となって育てていく。



先輩の山崎雄介さん(右)と入社1年目の植田廉太郎さん(左)。教えているというより縁を育んでいる雰囲気だ。

株式会社ナックプランニングは創業から約20年になるリフォーム会社。「その昔は私が面接をしていました」と代表取締役社長の藤本祥さんは言う。「しかし片手間の面接では人を見抜くことも、新人のケアも十分にできません。工事は専門家が行うように、採用にも専門部署が必要と決断したのです」と藤本さんは言う。人事部を立ち上げると採用率は上がっていった。次はいかに定着させるかだ。管理職社員と藤本さんを含めた7名で、それこそ1年がかりで教育プログラムと年間教育スケジュールを作りあげた。現場を知るベテランが知恵を絞ったオリジナル。「人事部が中心となって新人を入れ、会社全体で一人前に育

ていく体制ができました。その教育プログラムは異業種からの転職者にも応用可能。以後、採用は新卒と異業種からの転職者に絞りました」と藤本さんは言う。ナックプランニングのもうひとつの特長は地域貢献だ。「弊社は戸田市にイベントがあれば必ず参加しています。学生に車に落書きしてもらったのもその一環。それを20年も続けていると名は浸透します。信頼にもつながります。イベントで知って入社したという社員もいます。営業にも採用にも、いい風になっています」と藤本さんは笑顔で言う。人事部の設置もそう、地域貢献もそう。積極的に縁を築く取り組みは人を集めるヒントになると思う。



子どもたちに思いっきり落書きしてもらった営業車。地域とのつながりを物語っている。



新卒で入社した植田さん。知らないことがいっぱい、毎日が発見の連続と言う。



渡辺パイプのSEと談笑する。新人の植田廉太郎さんには息抜きとなる時間でもある。



ナックプランニングの現場は雰囲気がいいと協力会社の職人さんも最高の笑顔で言う。



オフィスはフリーアドレス。社員の意見を採用した。もちろん社長の席もその日で変わる。



協力会社の職人さんと打ち合わせをする山崎さん。コミュニケーションの良さが確かな仕事につながっている。



株式会社ナックプランニング(埼玉県戸田市)  
代表取締役社長 藤本 祥 さん

社員は会社の宝物です。出合いがある会社、ご縁をいただける会社にしたい。人が欲しいというだけではなく、自分たちも成長して、磨いて、弊社はこんな会社なんだと知ってもらって、ナックプランニングで働きたいという、ご縁が増えてくるような会社にしていきたいです。

■事業内容：リフォーム工事関連、建築工事一式、他  
<https://www.nackplanning.co.jp>

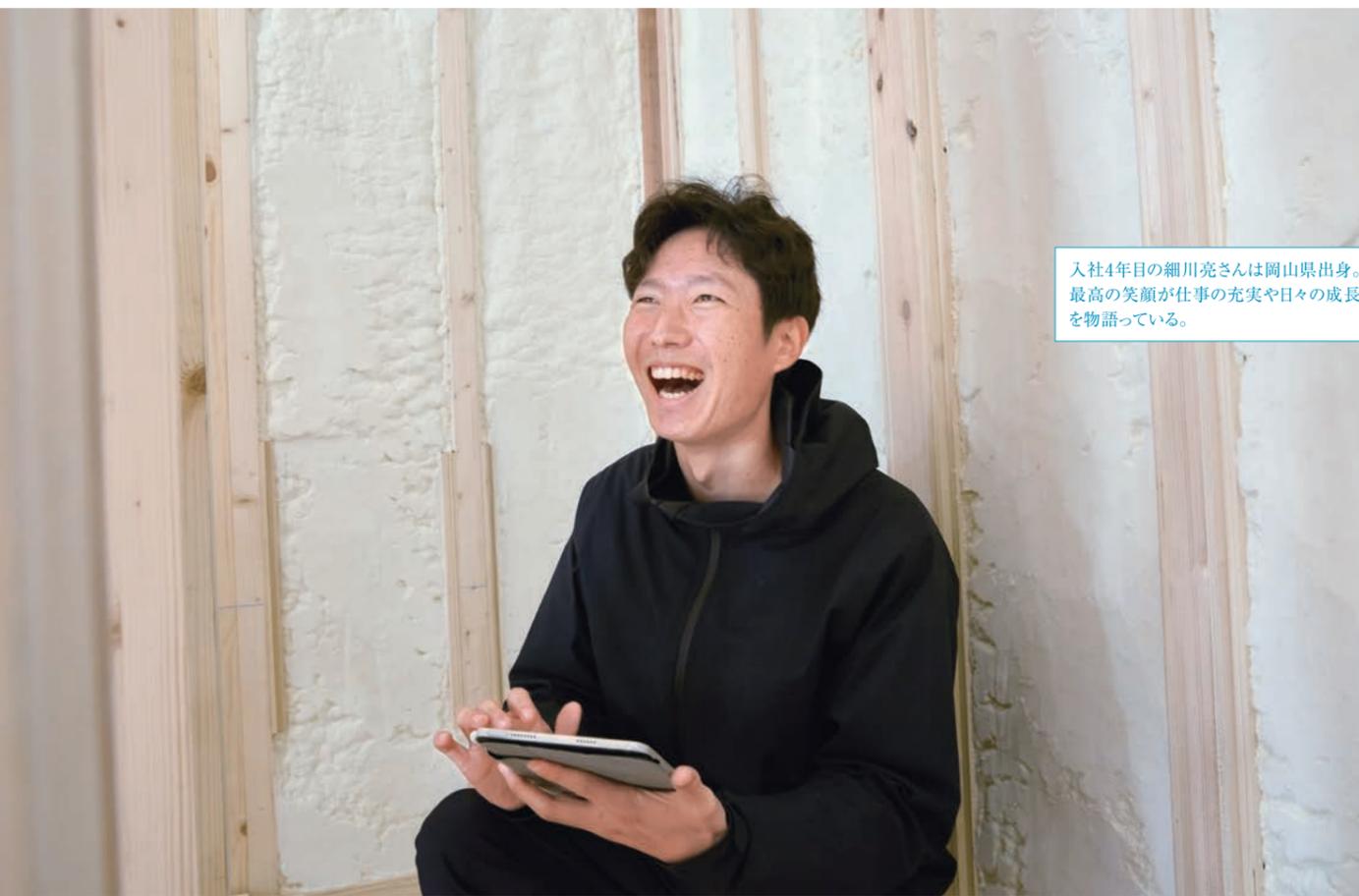
株式会社ナックプランニングの  
採用のヒント

- 会社の規模は関係ない。少人数でもいい、人事部を設置する。
- 新卒か、もしくは異業種からの転職者か。採用人材を絞る。
- イベントがあれば規模を問わず必ず参加。地域貢献こそ徹底する。

リクルーターと初任給。松山へ呼ぶ理由を整える。

コラボハウスの社員は全国から集まっている。その理由を取締役社長の志賀翔吾さんはこう言う。「新卒は建築学科の学生に絞っています。四国にその学科はありません。専任のリクルーターが全国の大学を飛び回り、採用活動を行います」。しかしそれだけで集まるのだろうか?「専任のサイト制作担当やSNS発信担当もいます。会社の魅力は常に発信しています。そして初任給を高めに設定しています。お金はかかります。しかしその投資は人のため、会社のためになるから惜しみません」と志賀さんは笑顔で言う。そしてもうひとつ特長的なことがある。定着率がいいのだ。理由は勉強にあった。「現場には専門知識や専門用語があります。大学では教えない知識。それを身につけ

ないと職人さんとは対話できません。現場で学ぶということは聞こえはいいですが、放り出された本人は途方に暮れます。疎外感や離職の大きな理由でした。ですから1年目は学んでもらいます。テストも行います。点数が評価対象になります」と志賀さんは言う。そのテキストもテストも社内のオリジナルだと言う。「年間3店舗新規出店するという計画を立てています。そのためには人が必要。採用しても定着してもらわなければ出店することもできません。社員が育って、その人の地元で新規出店したということもありました」と志賀さんは笑顔で言う。松山へ呼ぶ理由を整える。松山で育つ仕組みを作る。やはり人が集まり、人が育つ企業にはその理由がちゃんとあるのだ。



入社4年目の細川亮さんは岡山県出身。最高の笑顔が仕事の充実や日々の成長を物語っている。



リクルート担当の岡本莉音(左)さんは愛媛県出身。全国の大学を回ってコラボハウスの働き甲斐をPRする。広報担当の井上歩香(右)さんも愛媛県の出身。



サイト担当、SNS担当も専任の社員がいる。他社に依頼することなく、情報発信も自社で行う。



渡辺パイプのSEと打ち合わせをする細川さん。



若い人でも現場のことをよく知っている。仕事に専念できると協力会社の職人さんは言う。



入社1年目の岩崎旬亮さん。今はオフィスで現場の勉強に専念するのが仕事だ。



社内研修用のテキストも確認のテストも自社製。年々改善して精度を高めている。



株式会社コラボハウス(愛媛県松山市)  
取締役社長 志賀 翔吾 さん

採用する、育てる。両方の環境が整って初めて人は定着すると考えています。松山へ来てもらうには給料も育成メニューも整えなければいけません。しかし学生がよく来てくれますねと人から言われます。実は地方の人にとっては、移動するという点では都会も松山も変わりはないようです。

■事業内容：住宅・店舗の設計・工事及びメンテナンス、リフォーム工事  
<https://collabohouse.info>

株式会社コラボハウスの  
採用のヒント

- リクルーターやSNS担当など専任の社員を雇う。
- 初任給は高くする。全国からいい人材を採用する投資と考える。
- 1年目は徹底した教育期間。そのテキスト、テストも自社で作る。

Chapter 2

# 育成のヒント

A NEW STANDARD DEVELOPS  
HUMAN RESOURCE.

人が変われば、育て方も変わります。  
それに気づくことからすべては始まるようです。



226 株式会社匠家  
----- P17~



227 ゆうき総業株式会社  
----- P19~



228 株式会社中央設備  
----- P21~



229 株式会社げんき農場  
----- P23~

あえて一軒家を  
オフィスにする  
理由は？



家族のように。だからオフィスも一軒家にした。



ショールーム機能はあるけれど、社員が家族のように話し合ったり、相談できる場にしたと一軒家を建ててオフィスにした。

匠家は山梨県を中心に注文住宅を設計・施工・販売する会社。社員の比率は男性と女性、ほぼ同じ。代表取締役の中村伊伯さんは「お客さまのことを思うと、営業・設計・工事の担当が変わるのはどうだろう？一人がすべて担当するほうがいいのではと考えたのがきっかけです」と言う。しかしどうして女性が増えていったのだろう。「実はたまたまなんです」と中村さんは笑う。その時、男性を採用できなかった。しかしそれが転機にもなったと言う。「家づくりには奥さまの意見が大きいという特徴があります。同性のほうが本音に近い話ができると気づきました。そこでチャレンジとなったのです」と中村さんは言う。しかしすぐにすべての工程を管理できる訳ではない。数年は

上の者がついて、徐々に任せていくシステムを採用した。しかし女性に戸惑いはなかったのだろうか？「あまり上下の関係を作らないようにしました。そして話したり、相談しやすい環境づくりを心がけました。だから一軒家にしたのです。気にかけて、声をかけ、フォローをする。家族ってそうじゃないですか？あと、男と女の性差はあるけれど、同性同士でしか話せないこともあります。ここで昼ご飯を食べながらみんな話し込んでいますよ」と中村さんは笑う。その日も別室で女性社員が設計の勉強をしていた。姉が妹に教えている雰囲気だった。ショールーム機能はあるものの、あえてオフィスも一軒家にした理由がわかった気がした。

藤原花奈さんは入社4年目。まさか自分が現場を担当するとは思っていませんでした。



協力会社の職人さんは確かな仕事をする。整理整頓清掃が行き届いた現場はその証だ。



藤原さんと先輩社員が設計図面の勉強をしていた。その雰囲気は姉妹の自習のよう。



担当している現場の進捗状況をチェック中。藤原さんは丁寧であることを心掛けている。



協力会社の職人さんと打ち合わせ。ベテランの職人さんの言葉は勉強になると藤原さんは言う。



気にかけて、声をかけ、フォローをする。それは現場の職人さんとの関係でも同じだ。



株式会社匠家(山梨県笛吹市)  
代表取締役 中村 伊伯 さん

地元の木を使って50年、100年と続く家を提供したい。しかし家には手入れが必要です。建てた会社がなくなると施主さまは依頼先で迷われます。建てた限りは我が社も継承していかなければなりません。常識にとられない採用と育成が必要と考えています。

■事業内容：住宅などの建築の企画・設計・施工、他  
<https://www.shouya.jp>

株式会社匠家の  
- 育成のヒント -

- 男性と女性には違いがある。異なる個性を活かすことを考える。
- 同性のほうが話しやすいこともある。男女のバランスはとるようにする。
- 気にかけて、声をかけ、フォローをする。家族のような雰囲気をめざす。

ゆうき総業株式会社

仕事を部活にする。成長の手応えを喜びにする。

そのスタイル、その思考は山形という北国が生み出したのかもしれない。「冬は雪で塗装の仕事ができません。出稼ぎに行きました。それをなんとかしたかった。塗装から左官や防水の多能工をめざしました」と言うのは代表取締役の結城伸太郎さん。「一人で1級塗装技能士、1級防水施工技能士、1級施工管理技士の資格を持っている社員がたくさんいるってめざらしいと思いますよ。私も現在、左官の訓練学校に通っています」と笑顔で付け加える。そこには働く喜びも隠されていた。「ひとつの仕事で30年以上成長を続けるのは難しい。10年で頭打ちです。そうではなくて塗装を覚えたら次の10年は防水、その次

は左官と変えていけばずっと成長の30年になります。その手応えが楽しさや喜びにつながります」と結城さん。「だから会社にはしたくないです。学校の部活のようにしたい。部活って自ら成長をめざす場じゃないですか。のびのびできるように、規則も新しいものを導入すれば古いのを減らします。怒らなくていい環境が理想です」と言う。そしてこう付け加えた。「冬になると塗装の仕事がなくなる山形のように、いつ、ひとつの仕事の需要がなくなるかわかりません。いろいろな技術を持っている者のほうが強いです」。なるほどと思う。ゆうき総業の理念は「人の役に立とう。その人、には社員も含まれているのだ。

谷本悠平さんは入社2年目の転職組。ゆうき総業は積極的だと言う。仕事が終わってもみんなで技術の自主練をするのも楽しみとか。



代表取締役の結城さんも屋根に登って確認。今でも率先して現場へ向かうと言う。



現場を訪れた渡辺パイプのSEと雑談をする。結城さんは社内社外を問わず気軽に声をかける。

オフィスにずらりと掲げられた技能検定合格証書。技術力の証であり、自主練の成果だ。



仕事後の技術研修風景。義務ではない。みんなが自主的に集まり、そこに結城さんも加わる。



上司と部下でありながら、上下の隔たりがない。フランクな関係が働きやすさを物語る。



成長こそ人生の喜びと言う結城さん。現在も左官の技能検定合格をめざして勉強中と言う。



ゆうき総業株式会社(山形県山市)  
代表取締役 結城 伸太郎 さん

部活の長としては部員の人生は最後まで守りたい。もしこの仕事で稼げなくなったら他の仕事をしてでも守るからそのつもりでと言っています。社員は大切な同士。何があっても裏切らない。だから社員も会社を裏切らないように研鑽してくれるのでしょう。

■事業内容：一般住宅から大規模工事まで幅広く対応する建設業  
<https://yuukisougyou.com>

ゆうき総業株式会社の  
－ 育成のヒント －

- 規則やルールでがんじがらめにしない、会社を部活にする。
- 塗装、防水、左官と挑んでいく。成長する手応えを喜びにする。
- 自己成長のために、いろいろな技術を習得させる。

メダル獲得は目標ではなく、戦略である。



技術技能のトップクラスを育てるというのが創業当初からの伝統。その精神は60年を経た今でも確実に受け継がれている。

中央設備の創業は1964年。東京オリンピック開催の1日前。だからではないけれど、技能グランプリや技能五輪のメダルをいくつも獲得してきた。「初代の頃から技術技能のトップクラスを育てることを理念に掲げてきました。技術を磨くのは伝統です」と教えてくれるのは代表取締役の金嶋末次さん。メダル狙いが本格化したのは金嶋さんが代表に就いてから。「叱咤激励だけではメダルは獲れません。結果を残せない時代が続きました。好成績を収める企業は徹底していました。そう気づいてからは体制や練習方法を一新。現在では出場社員は大会日まで可能な限り仕事の現場を離れて練習に専念させます」と

金嶋さんは言う。その結果、この10年の成績がめざましい。2021年の第31回、2024年の第32回と2大会連続して技能グランプリ建築配管部門金賞、銀賞を獲得している。しかしなぜそこまでメダルにこだわるのだろうか。「技術力のアピールはもちろんですが、チームワークが向上しました。応援し、期待に応える。その想いがチームワークを高めます」。メダルを狙う理由はもうひとつあると金嶋さんは言う。「結果がニュースになります。社名が知れていくことで、採用がしやすくなりました。技能グランプリに出場したいと入社を希望する学生は何人もいます」と笑顔で言う。メダルは目標だけではないのだ。波及する効果を狙った戦略だった。

現場を監督する宇田展久さんが現場施工を確認。厳しさと優しさが同居している。



仕事の合間に見せるとびきりの笑顔。元気な会社の社員はどこも笑顔がいい。



今や給排水設備工事以外にも空調やガスなど、建築設備工事全般を任されている。



技能グランプリ出場前の練習風景。

現場を訪れた渡辺パイプのSEと商品の打ち合わせ。



株式会社中央設備(岡山県岡山市)  
代表取締役 金嶋 末次 さん

弊社は施工部門と営業・管理部門があります。一人の社員が兼ねることはありません。施工部門は技術を磨く。営業管理部門は顧客満足に努める。適材適所の人事を行うことで社員が持てるスキルを発揮して、建物の品質が高まっていくと考えています。

■事業内容：給排水衛生設備工事、空調設備工事、他  
<https://chuosetubi.co.jp>



技術力の何よりの証。本社の入り口に飾られた技能グランプリ厚生労働大臣賞のメダル。

株式会社中央設備の  
- 育成のヒント -

- メダルを狙えという限り、獲るための環境を整備する。
- 大会出場を成長のモチベーションとチームワークに活用する。
- 施工部門と営業・管理部門を分離。確かな仕事は適材適所の人事から。

作物を育て、人を育て、農業を元気にする。

株式会社げんき農場の羽生農場は2021年に設立。べにたまやあまりんなど、埼玉県を代表するイチゴを栽培して、品質の高さは全国いちご選手権2年連続銅賞受賞という実績が物語る。「羽生のげんき農場はいろいろな顔を持っています」と言うのは農場長の服巻拓。「1つ目は儲かる農業をテーマにした実践農場。2つ目はイチゴ狩りが楽しめる観光農園。3つ目が次世代農家を育むSEDIAトレーニングセンターです」。儲かるという点ではコロナ禍も明け、受賞などで口コミも広がり、作物生産も観光農園の売上げも好調と言う。そしてそのノウハウを次代の営農家へ受け継ぐ活動がSEDIAトレーニングセンター。実践をテーマに、栽培技術から事業計画の作り方までを一から教

えている。受講生の吉野信太郎さんは「ずっと農業をしたかったのです。ここで学んで数年後には近郊でハウス栽培を始める予定。計画、栽培、販売、収支、すべてが実践形式なので役立ちます」と笑顔で言う。ふと見るとハウス内では渡辺パイプのユニフォームを着た人が働いていた。「ええ、社員です。ハウスや設備を販売する上で栽培技術を知ることは重要。全国から希望者を募って育成しています」と服巻は言う。モノ作りはヒト作りからと言われる。どんなにいい設備のハウスができて、それだけで美味しい作物ができる訳でも、売れる訳でもない。モノ作りの根本を知っている人は強い。次代の農業を元気にする鍵がここにあると思った。



渡辺パイプの研修生(左2人)と服巻拓農場長と、研修生の吉野信太郎さん。美味しいイチゴを育てるために日夜研鑽している。



服巻農場長にアドバイスを受けている吉野さん。日々、気づきの連続と言う。



午前中のイチゴ収穫風景。午後にはそのイチゴの箱詰め作業に移る。

埼玉県羽生市にあるげんき農場。栽培農場といちご狩りの観光農園を併設している。



あまりん、かおり野、紅ほっぺ、かおりんなど、完熟にこだわった8種類のイチゴを栽培。



グリーン事業部の太田久仁彦。栽培知識はハウス販売にも大切だと改めて実感した。



グリーン事業部の重松唯。げんき農場で観光農園や農場運営を学んでいる。



教員から農家へ転身した吉野さん。2026年には自分のハウスを建てる予定と笑顔で言う。



株式会社げんき農場(埼玉県羽生市)  
羽生農場 農場長 服巻拓

げんき農場は千葉県八街市にもあってトマト栽培を主な事業にしています。2カ所目となる羽生農場はイチゴを栽培。反収1千万円を目標に儲かる農業をめざしてスタートしました。栽培やマーケティングの技術や情報は積極的に発信。次代の農業に貢献したいと考えています。

■事業内容：農業生産、農作物販売、加工品販売、他  
<https://www.sedia-green.co.jp/farm/>

株式会社げんき農場の  
－ 育成のヒント －

- 儲かる農業をテーマに、すべてを実践形式で行う。
- 栽培技術だけでなく、販売や情報発信などマーケティングも学ぶ。
- 同時に社員にも栽培を実践させて成長の場にも活用する。

Chapter 3

# 定着のヒント

THERE ARE REASONS WHY EMPLOYEES  
STAY AT A COMPANY.

辞めていく理由があるように、社員が  
定着する会社にはその理由がありました。



230 西部電気建設株式会社 P27~



231 トクラス株式会社 P29~



232 公益財団法人志布志市農業公社 P31~

新人研修は  
1年か2年って  
誰が決めたのですか？



新入社員研修を5年に伸ばすと離職率が下がった。  
社員250名の60%が20代、30代になる。



現場ではコミュニケーションを重視。工務部の吉山昌秀さん(中央)はそれが現場監督の第一の仕事だと笑顔で言う。

西部電気建設の創業は1949年。社員約250名。電気工事の施工管理に特化したプロ集団として関西で認められている。「基礎を築いていただいた創業者に厳しく育てていただき感謝している」と代表取締役社長の坂上彰さんは言った。時代は変わる。人も変わる。坂上さんは育成と定着を見直していく。「新人の研修期間を5年に延長。1年目は基礎的な知識と技術、2～3年目は現場での実地研修、4～5年目は実務研修。段階を追って教えていくと社員の混乱がなくなります。結果、離職率が下がりました」と坂上さんは言う。育成に時間をかけても離職されては元も子もない。福利厚生や手当も厚くしてい

た。「児童手当、家族手当、資格手当、物価高騰手当など、月額9万円にもなる社員もいます。あと、会社貢献度・役職に応じて退職金を上乗せする制度も導入。生涯年収は多くなります。その事實は励みになるのでしょうか。30代、40代の働き盛りの層が定着しています」と坂上さん。がんばっている社員には給料を払う。それを働き甲斐にしろ。それがいい仕事につながり、会社の信頼が上がる。「子どもの成長に時間やお金を惜しまない親のようにしたい。会社は家族。その一人ひとりが一番大切ですから」と坂上さんは笑顔で言う。その言葉に定着のヒントがあると思う。



取材先は大型の物流倉庫の建設現場。その電気工事全般を西部電気建設が任されている。



入社1年目の技術研修風景。1級電気工事施工管理技術検定を目前に控え、誰もが真剣だ。



入社2年目の中野樂さん(左)と出向社員の野村壮馬さん(中央)。右は野村さんのお父さん。



吉山さんといっしょに中野さんが現場を確認して回る。アドバイスがいい勉強になる。



打ち合わせの後、協力会社の職人が仕事に戻る。広大な現場で確かな仕事を重ねている。



商品の搬入を手伝う中野さん。成長が早いのは誰からも学ぶ姿勢で向き合っているからだろう。



西部電気建設株式会社(兵庫県神戸市)  
代表取締役社長 坂上 彰 さん

家族のような会社をめざしています。親が子どもにできるだけの愛情を注ぐ。感じ取った子どもは立派な大人にならなければいけないと思います。会社も同じ。会社からの愛情を社員が感じることによって、働き甲斐や生き甲斐を覚え、仕事の意欲も湧いてくると思います。

■事業内容：電気工事、施工管理、他  
<https://www.seibu-d.com>

西部電気建設株式会社の  
－ 定着のヒント －

- 1年や2年ではなく、研修期間を5年にして、段階を追って教えていく。
- 育てた社員を定着させるために、福利厚生や手当は厚くする。
- 会社は家族。社員は子ども。子どもの成長に時間も金も惜しまない親のように。

女性だけではない。誰もが働きやすい環境を整える。

女性社員が54%という数字は結果なのだ、トクラス執行役員の水野宇多子さんの話を聞いて納得した。「仕事の見える化、標準化には昔から取り組んでいました。その人がいなければ仕事が進まない状況を改善したかったので、私のチームだけで隠れた目標を立てました。『平日にハワイへ行こう!』と水野さんは笑う。目標を具体的にすると人は動きやすくなる。それを加速させたのがコロナ禍だった。「リモートワークが進み、それまでに用意していたドキュワークスやTeamsなどデジタルツールも一気に利用率が高まりました」と水野さん。業務シェアの取り組み、そして環境の変化と社員の努力。変化をチャンスに変える

しなやかさが多様な働き方となっていった。「ベースにあるのはみんなでシェアしてチームで進むこと。それができると、性別も年齢も国籍も関係のない働きができます。子育てがある人、介護をしなければならない人、誰もがワーク・ライフ・バランスを損なうことなく働き、結果としてお客さまの期待に応える仕事になることが理想です」と水野さんは言う。工務店からトクラスへ顧客を連れて行くと成約率が高まるという評価もある。ルールで縛るのではなく、その人のパフォーマンスを一番発揮しやすい環境を整える努力こそ、多様な人材を定着させ、輝かせる鍵なのだろう。



法人営業推進グループの小倉ゆき子さんの部署。女性が多い。それはめざしたのではなく、多様な働き方を推進した結果と言う。

合間にコミュニケーションタイム。仕事を抱え込まない秘訣はオープンにすることと言う。



東日本SR推進グループグループ長の鎌田悠美子さん。男性も女性もベストで働ける環境があると言う。



小倉さんは人間関係の良さがトクラスの良さと言う。



時間は財産。トクラスではコロナ禍が明けてもリモートワークを積極的に推進している。



東京法人営業所の所長である山形梓さん。時短や育児フレックスを積極的に活用している。



産休から復帰しても、部署の異動もなく、引き続き接客が行えることには感動したと鎌田さん。



トクラス株式会社(静岡県浜松市)  
執行役員 経営管理部部長 水野 宇多子 さん

多様な人や働き方を推進できるようになったのは、数年前に弊社のトップが変わったことがあります。トップの意思が大きく、一気に加速しました。その想いを支えるのが私たちの役目なので、これまでの取り組みを実らせて、もっと多様な働き方を推進していきます。

■事業内容：住宅設備機器の製造販売  
<https://www.toclas.co.jp>

トクラス株式会社の  
－ 定着のヒント －

- コロナ禍で加速した多様な働き方を元に戻さない。
- 業務はシェアする。その人がいなくても仕事が滞らないようにする。
- 社員一人ひとりのパフォーマンスを一番発揮しやすい環境を整える。

今日の働きが、自分の暮らしと地域のためになる。



横峯稔一さん(右)はピーマン栽培のスペシャリスト。1年目は手取り足取り、2年目は見守るように指導している。

志布志市はピーマンの一大産地。農家をめざす人を全国から受け入れ、ピーマン栽培の指導を行っているのが公益財団法人志布志市農業公社。「2年間の研修でピーマン農家を一から育てます。条件は健康でやる気があること。そして研修後は志布志市に定住してもらうこと」と話すのは公益財団法人志布志市農業公社総務企画課長の柏木裕作さん。基幹産業である農業の衰退は地域社会の崩壊につながりかねない。だから新規就農者を支援するだけでなく、定住を条件にした。「年に3組6名を目安に募集。1年目は夫婦なら月25万円の研修手当を払いますが、2年目は独立経営を学んでいただくために支給はありません。利益を出すことも学んでほしいからです」と

柏木さんは言う。1996年のスタートから140名ほどが修了。現在も研修1年目が3組、2年目が2組学んでいた。「農業こそ国益だと気づいたから」と転職の理由を教えてくれたのは兵庫県から来た研修1年目の塚田光祐さん。奥さんの実家が志布志市の近くで、この制度を知ったと言う。「高値のときに少しでも多く収穫しなければ」と手を休めることがないのは、研修2年目の渡辺嵩央さん。2年目は独立後の模擬のような1年なので売上げや利益についても考えている。人を育てることが自分たちの発展につながる。それは企業も地域も変わらない。そして自分の働きが地域の貢献にもつながる。その喜びや手応えは研修する人たちの笑顔が物語っている。

兵庫県からやってきた塚田光祐さんは研修1年目。奥さんの実家が志布志市の近くだった。



是枝慎二さんは福祉業界から農業の世界へ。がんばれば結果が出るところが魅力と言う。



研修2年目の渡辺嵩央さん。収穫分が収入につながるので真剣。手の動きと目の色が違う。



地元志布志市の上平夫妻は研修2年目。夫の願いに奥さんが賛同。農業の世界へ転職した。



志布志市は温暖で、日照時間が長いので、1年を通して美味しいピーマンを作ることができる。



宮崎県からやってきた竹之下雄亮さんは研修1年目。お兄さんがこの卒業生だった。



公益財団法人志布志市農業公社  
(鹿児島県志布志市)

総務企画課長 柏木 裕作 さん

輸入自由化や基幹品目の価格低迷、さらに従事者の高齢化や後継者不足など、農業を取り巻く環境は年々厳しさを増しています。農業を基幹産業としている地域もそのおろを受けています。人を育てる。そして地域の活力を取り戻す。そんな思いからスタートした事業です。

■事業内容：新規ピーマン農家就農者の育成  
<https://www.shibushi-apc.jp>

公益財団法人志布志市農業公社の  
- 定着のヒント -

- 指導だけでなく、志布志市への定住を条件にする。
- 栽培だけでなく、独立後の経営シミュレーションも体験させる。
- 自分の働きが、地域の維持・発展につながることをわかちあう。

# そして最後に、現場で採集した人を輝かせる印象的なヒントをまとめてみました。

人を集めること、育てること、定着してもらうこと。

今回の取材では地に足のついた、実践から導かれたさまざまなヒントをいただきました。

誌面では紹介しきれなかったヒントもあります。最後にその一部をまとめてみました。

入社してもらうために何をするか、  
退社されないために何をするかではなく、

## 入社しない理由、 辞める理由をなくす

ようにしていますね。

株式会社コラボハウス

## 採用は社長や部長が 片手間で言う 仕事ではない

ですね。

株式会社ナックプランニング

社員教育のテキストもテストも自分たちで作る理由ですか？

市販のものや他社の人が考えたものは、我が社が必要とすることとズレたところがあるからです。

## 最短で最大の効果をめざすには 自分たちで作るしかありません。

株式会社コラボハウス

施主さまと建てた住まいをずっと見守るためには  
我が社が続いていなければなりません。

## 社員を育てることは 会社を持続させること

です。

株式会社匠家

見えなかったこと、気づかなかったことがわかってきます。

## 実践することが大切です。

就農希望者も、グリーン事業の社員も。

株式会社げんき農場

大会前の数ヶ月は練習に専念させます。

仲間は快く見送り、応援する。

出場者は応えようと練習に打ち込む。

## そんないい関係も 我が社の 技術のベース

になっていますよ。

株式会社中央設備

お客さまの家は千差万別。

内装のパテ使いにしても家によって異なるんです。

現場で勉強している場合ではありません。

## だから事前に練習できる 訓練所が必要

ゆき総業株式会社

技能グランプリにしても生半可な姿勢ではメダルは獲れません。

## 「獲れるかもしれない」と 「獲れる」は違います。

その努力と姿勢はどの分野にも通用することです。

株式会社中央設備

教えるための条件が志布志市へ定住してもらうこと。

## 農家を育てることは地域を育てることで

独立後は別れるのではなく、いっしょにいい仕事をしようと言っています。

公益財団法人志布志市農業公社

仕事が進む秘訣は、

## すべてを オープンにすること。

だから自分が休んでも他の人が担当できる。自分がいなくても  
仕事が進む。一人で抱え込んだら休むに休めません。

トクラス株式会社

## 5年間はしっかり 研修をさせます。

物を造るおもしろ味がわかるまでには  
そのくらいの時間がかかります。

西部電気建設株式会社

建設業で早く仕事を辞める人は、

## 仕事を 理解できていないから。

要はやらされる意識で働くから時間だけが経っていくのです。

西部電気建設株式会社

## 平日にハワイへ行こう!

そのためには何をすればいいのかわかるのか？

自分事のテーマを掲げると、

生産性向上も働き方改革も一気に動きだしました。

トクラス株式会社

輝いている人が  
働く現場は、  
誰の笑顔も元気でした。

そして確かな仕事は  
人の輝きから  
生まれるのですね。

「人を集める、育てる、定着する」ことをテーマに  
人を輝かせるヒントを求めて現場取材しました。  
いかがだったでしょうか？ 業種や業態も違えば  
企業の規模も違うのでそのまま取り入れることは  
できないかもしれませんが、参考になることや  
ヒントになることはたくさんあったと思います。  
そして改めて取材を終えて感じたことをお伝えさせてください。  
輝いている人が働く現場は、誰の笑顔も元気でした。  
輝きとは笑顔のこと。確かな仕事も、  
笑顔という人の輝きから生まれてくるのですね。

では次のページからはセディアグループの社員を輝かせる取り組みをご紹介します。



# 渡辺パイプの 社員を輝かせる 取り組み。

社員一人ひとりの輝きが会社の成長の源になる。  
渡辺パイプはそう考えて、  
社員を輝かせる取り組みを続けています。

時代とともに変わるものもありますが、  
何十年と変わらず続けている取り組みもあります。

ひとつだけ言えることは、これが正解という答えもなければ、  
これで十分という終わりもありません。  
常に社員のことを考え、多様な働き方を受け入れ、  
足りないところは改善し、追加しています。

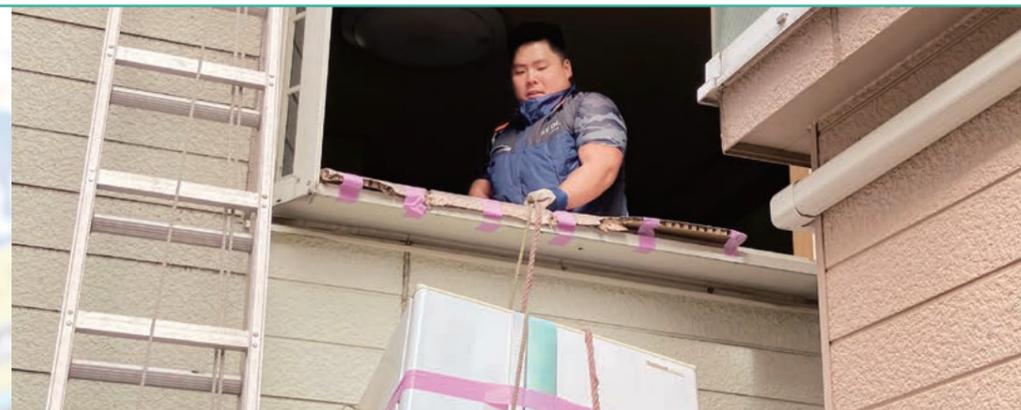
ここからは現在の渡辺パイプの、  
社員を輝かせる取り組みをご紹介します。





# 知りたい人。

渡辺パイプ入社1年目 村上 和彦



# 知ってほしい人。

合同会社ヤギハシデンキ 代表 八木橋 道稔さん



渡辺パイプの仕事は  
商品を届けることより、  
お客さまを  
知ることなんだ。



# 知らせたい人。

渡辺パイプ横浜北電気サービスセンター 所長 遠藤 稜



## ■ 渡辺パイプの人材育成

# ホームステイ研修を続ける理由。

渡辺パイプは毎年、新入社員をお客さまの会社に預かっていただき、実際の仕事を体験する「ホームステイ研修」を行っている。もう何十年と続いている伝統的な人材育成の取り組み。続くことには理由があるものだ。今回、新入社員を合同会社ヤギハシデンキさまへ送り

出した、渡辺パイプ横浜北電気サービスセンター所長の遠藤に聞いた。「渡辺パイプには商品を知る『メーカー研修』とお客さまを知る『ホームステイ研修』があります。どちらも重要。新入社員を送り出すのは商品スペックや企業概要だけではわからない現場を知って

もらいたいから。その現場に必要な商品があるように、現場にこそお客さまのニーズがあります」。では、受け入れる側の理由は何だろう。合同会社ヤギハシデンキ代表の八木橋道稔さんは言う。「渡辺パイプからもメーカーからも受け入れています。どのようなお客さまと、どのように仕事をしているか。私の会社のリアルを知ってほしいからです。町の電気屋はここまでするのか。こんなこともするのか。そんな驚きもあったのではないのでしょうか。それともひとつ。新入社員は一生懸命じゃないですか。言われたこと、気づいたことをこまめにノートへ記しています。今回ホームステイ研修で来た村上くんは私の息子と同じ歳。いい営業マンになってほしいという応援もあります」。では実際に研修へ行った入社1年目の村上和彦は何を感じたのだろう。「ヤギハシデンキさんは電化製品も扱う。空調工事もある。電気の修理もする。電気の基礎が学べます。それ以外

にも近所の方が、困りごとがあると相談に来るのです。八木橋さんはどんなことにも真摯に対応されます。お客さまとつながるといことは頼りにされることなのだと学びました」。村上の言葉にホームステイ研修を続ける理由が現れている。村上は「頼りにされるには期待に応えなければなりません。そのためにはお客さまを知らなければ当を得た対応はできません。言われたものを届けるだけなら誰でもできます。しかし本当に必要なモノやサービスを届けるにはお客さまを知っていなければなりません。それを実際に体験してわかったことは大きいです」と笑う。この笑顔は大きな成長の証だ。学生の間は自分のことを精一杯すればよかったけれど、社会に出ると人のために精一杯務めなければならない。特に渡辺パイプはそう。すべてはお客さまのためなのだから。

## ■ 渡辺パイプの採用活動

江別ブルーインズの選手が16名も在社。

# それは、社員の ワーク・ライフ・バランスに 応える採用でもある。

江別ブルーインズは、札幌市の隣の江別市にある社会人野球チームで、硬式野球を愛する仲間が集まって1982年に結成。仕事と野球を両立させ、明日の1勝をめざして野球に取り組んでいる。その選手16名が渡辺パイプに在社している。そのきっかけを作ったのが札幌豊平サービスセンター所長の白石洋平だ。「入社したのが2007年、大学卒業後も野球を続けたくて江別ブルーインズに参加しました。翌年、後輩に渡辺パイプを紹介。今ではチームの後輩16名が社員になっています」と笑顔で言う。チームの練習は主に水曜日と土曜日の夜。渡辺パイプの仕事に差し障ることはない。「練習があると思うと仕事にも張りが出ます。お客さまにも仲間にも迷惑をかけないようにきっちり働くのは基本です」。しかしシーズンが始まれば平日の試合もある。「その場合は有給休暇を使います。野球をしているから特別扱いではありません。それでも好きな野球ができる。そこがありがたいし、野球を辞めても渡辺パイプで仕事を続ける者が何人もいるのはそんな理由からだと思います」と白石は言う。最近

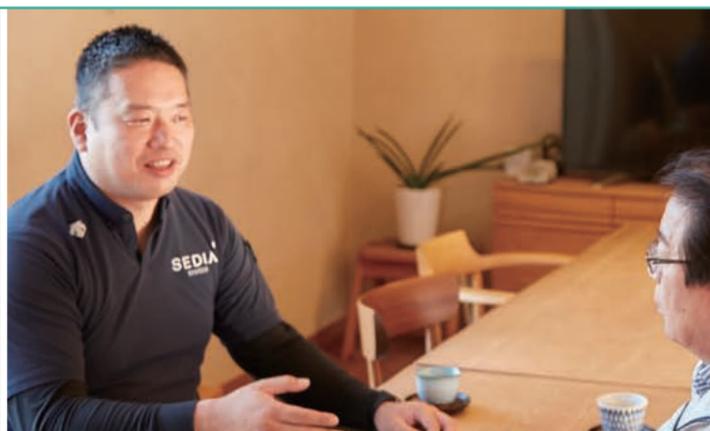
は白石たちの取り組みを見て、渡辺パイプが江別ブルーインズのスポンサーにもなった。「大学を卒業すると仕事か野球かの選択を迫られる場合が多いのですが、自分次第ではその両立ができる。思えば渡辺パイプは約20年も前から社員のワーク・ライフ・バランスに伝えてくれたのです。大学や野球の後輩にそんなことを伝えると渡辺パイプを志望してくれるようになりました」と笑う。社員が後輩を会社へ紹介するリファラル制度の好例とも言いたい取り組み。そして現在、江別ブルーインズは江別市と協定を結び、江別市のイベントにも参加している。

渡辺パイプ株式会社  
札幌豊平サービスセンター  
所長 白石 洋平



渡辺パイプの選手たち。左から札幌電工SCの松井直矢、札幌中央SCの後藤璃空、札幌豊平SCの山彰太、札幌西SCの三谷亮介、札幌電工SCの東龍志、札幌中央SCの齊藤悠真、札幌北SCの高階成雲。





まだまだあります。もっと充実させます。

# 渡辺パイプの社員を輝かせる支援制度です。

もっと社員の働きに応えたい。もっと働き甲斐のある企業にしていきたい。  
そして社員と社員のご家族を笑顔にしたい。渡辺パイプは支援制度や福利厚生を年々充実させています。  
今回はその一部をご紹介します。

## ■ やる気支援

チャレンジする人に夢を、誇りを！

### セディアアカデミー賞

「セディアアカデミー賞」が制定されて約25年。業績に対する貢献や取り組みに対して表彰し続けています。半期ごとの賞や通期の賞、また、職種や属性ごとにさまざまな賞が用意されています。また、個人だけでなくサービスセンターを対象とした団体の賞が充実しているところに、チームのチカラを大切にしている渡辺パイプらしさが現れています。



## ■ 働き方支援

自分に合った働き方を、もっと！

### JOB公募・ふるさと公募

多様な人がそれぞれの個性を響き合わせて魅力的な会社になっていく。だからこそ働く選択肢もいろいろあっていいと渡辺パイプは考えてきました。「JOB公募」は社員が自ら手を挙げて、社内公募のある部署への異動のきっかけにする制度です。また、「ふるさと公募」は社員が自ら手を挙げることで、ふるさとへの転勤を叶える制度です。



さまざまな面から社員の生活も応援しています。

## ■ 生活応援制度

充実した仕事は満ち足りた日々の生活から。社員と社員のご家族がお得に利用できる割引や特典を用意したり、定年後のライフプランの計画づくりをお手伝いするセミナーを用意しています。



## ■ 感謝の気持ち制度

社員のがんばりこそセディアグループの宝。だからこそ社員に感謝した休暇制度を用意。年間4日の「リフレッシュ休暇」や誕生日に休暇を1日付与する「誕生日休暇」などがあります。



## ■ 健康増進制度

健康だからこそ良い仕事ができます。渡辺パイプは原則無料の「定期健康診断」を毎年実施する他、生活習慣の改善や重症化する前のリスク予防などの各種予防診断も整えています。



## ■ おめでとう！制度

結婚や出産など、社員へのお祝いをカタチにした制度も用意。「結婚特別休暇」「結婚祝金」「出産祝金」だけでなく、お子さんの名入りベビースプーンを贈る取り組みも続けています。



## ■ 介護支援制度

渡辺パイプはご家族の介護にかかる社員の負担軽減に少しでも応えたい。その一助になりたいと考えて、柔軟な勤務体制で働ける制度や給付金も用意して、介護と仕事の両立をサポートしています。



## ■ 社内交流支援

全体で盛り上がるレクリエーション！

### ファミリーデー

チームのチカラは社員同士の笑顔のコミュニケーションから。渡辺パイプは社員間のコミュニケーションUPを目的にさまざまな施策を行っています。レクリエーションとしてファミリーデーなど、会社やエリアで盛り上がり、会話が増えるきっかけとなる社内交流を実施しています。他にもさまざまな各種レクリエーション企画を実施しています。



## ■ 同好会支援

絆を強める活動の費用をバックアップ！

### BANANA DANCE

「BANANA DANCE」は5人以上の同士によって結成する同好会や、随時メンバーを募って開催する単発の交流イベントで、届け出を認められた団体に対して活動費用を補助する制度です。長年続く活動だけでなく、単発の活動も支援することで次回へつながり、オフタイムが充実し、社員間の交流の場がどんどん増えることを願っています。





# 未来を輝かせる 笑顔をもっと!

笑顔は希望。笑顔は答え。笑顔はすべての原動力。  
 笑顔を広げる取り組みの先には、  
 輝く未来があると思います。  
 だからこそセディアグループは  
 笑顔の取り組みをもっと加速させていきます。

社名  
 本  
 創業者  
 代表者  
 資本金  
 年商  
 従業員数  
 業務内容

渡辺パイプ株式会社  
 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-3-2  
 経団連会館12F  
 1953年12月8日  
 代表取締役社長 渡辺 圭祐  
 100億9,918万4,000円  
 4,502億円(グループ売上:2025年3月期見込)  
 6,152名(グループ全体:2025年4月1日見込)  
 【管工機材の販売】  
 配管材、バルブ類、ポンプ、衛生器具、給排水金具、他  
 【住宅設備機器の販売】  
 住設機器、空調機器、厨房機器、給湯機器、建材、他  
 【電設資材の販売】  
 電気工事材料、電線、照明器具、配電機器、他  
 【温室の設計・施工、販売】  
 各種温室の設計・施工、各種ビニールハウス及び部品・資材、  
 各種被覆資材、灌水装置、自動カーテン装置、天窓・側窓開閉装置、  
 冷暖房装置、温室環境制御装置、養液栽培システム、他

グループ会社

株式会社ツギテの三共  
 株式会社鶴岡屋  
 ヤナギ管材株式会社  
 株式会社昇永  
 中村機械工具株式会社  
 株式会社大成商会  
 日製電機株式会社  
 大野バルブ産業株式会社  
 平和テクノ株式会社  
 渡辺パイプ沖縄株式会社  
 台湾渡邊建材股份有限公司  
 株式会社WATER WORKS  
 株式会社ワークサポート  
 株式会社プロスパー  
 パイプシステム工業株式会社  
 株式会社セディアトランスポート  
 株式会社セディアC&P

株式会社エドビ  
 協伸株式会社  
 西日本グリーン販売株式会社  
 みかど化工株式会社  
 株式会社太總  
 株式会社げんき農場  
 Watanabe Pipe Vietnam Co.,Ltd(WPVN)  
 げんきビジネスサポート株式会社  
 株式会社セディアビーエス  
 株式会社アサマリゾート  
 NPO法人浅間山麓国際自然学校  
 公益財団法人セディア財団

本レポートについてのお問い合わせは、経営企画ユニット 広報・社長室グループまで。  
 TEL: 03-6478-1335 FAX: 050-3535-9408

SMILE  
 BOOK  
 vol.19

水から未来を考える。  
自然の学びを未来へ活かす。

## セディア財団も 笑顔を広げる取り組みを 行っています。

### 全国小学生「わたしたちのくらしと水」 かべ新聞コンテスト

「わたしたちのくらしと水」をテーマに、全国の小学生を対象にした、かべ新聞コンテストを開催しています。毎年たくさんのご応募をいただき、第10回のコンテストでは、全国から4,766作品(応募校数:177校)が集まりました。



### 高校生が描く「明日の農業コンテスト」

「わたしはこんな方法で農業を元気にする」というテーマでレポートを募集するコンテスト。第8回は過去最多となる1,086作品(応募校数:36校)ものご応募をいただき、セディア財団賞受賞者には副賞として東京研修旅行が贈呈されました。



### 生きもの写真リトルリーグ

自然の生きものに興味を持ち、若い感性でその一瞬の輝きを切り撮った写真コンテスト、「生きもの写真リトルリーグ」。第7回は全国の小中高生124名から計300もの素晴らしい力作が集まりました。



水・住まい・農業の明日へ。

渡辺パイプ株式会社

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館12F  
TEL.03-6478-1335 FAX.050-3535-9408  
<https://www.sedia-system.co.jp>

