

# オフィス改革(移転)は未来への投資: ハード・ソフト両輪で取り組む改革

信幸プロテック株式会社

専務取締役 村松 直子



## はじめに

信幸プロテック株式会社は、空調設備業として岩手県紫波郡矢巾町に拠点を置く「空調&設備のレスキュー隊」であり、地域のものづくりや学校、医療、商業、暮らし全てを「空気」「電気」「水」などの設備で支える事業を展開しています。

当社は、2016年より中小企業が抱える課題を克服し、「社員の人生を充実させる」ことを目的とした働き方改革を起点にしたDX推進、企業ブランディング、SDGs、健康経営、環境経営など、様々な取り組みを推進しています。その重要な戦略として、制度や意識といったソフト面の改革だけでなく、社屋の活用やオフィスの動線の見直しといったハード面の改革を両輪で取り組んでいます。ソフト面の取り組みをハード面の改革に反映させることで様々な効果

を生み出しています。本稿ではその取り組みのきっかけから具体的内容、効果までをご紹介しますと思います。

## 1. 会社概要・事業紹介

信幸プロテック株式会社は、1987年5月1日に設立され、岩手県紫波郡矢巾町に所在しています。社員数は43名(2025年11月現在)で、空調設備、給排水設備等の設計、施工、修理、保守管理を主たる事業としています。業務範囲は岩手県内全域および北東北(青森、秋田の一部)です。

## 2. 改革を決意した背景

当社が2017年に本格的に働き方改革に着手した理由は、中小企業が抱える人材確保や長時間労働の課題を克服し、「社員の人生を充実させ、採用の切り札となる」ことを目指したためです。

2016年に知人の勧めで働き方改革の勉強会に参加した際、10年後の自社の姿を描くワークショップを行い、当社の課題に向き合う機会を得ました。「長時間労働の常態化」「女性社員がライフプランを描きにくい環境」「管理職が現場を兼任する『プレイングマネージャー』状

### 社屋の外観



態」といった課題を解決するため、岩手県の支援を受けながらコンサルタントの派遣を受け、まずは「スタッフの意識改革」に着手しました。

### 3. オフィス改革を成功させるための「ソフト改革」の先行

当社は2017年6月、県より「いわて働き方改革実践企業3社」に選定されたことを契機に、事務部門である経営管理部をモデルケースとして改革をスタートさせました。

当社の改革は、全社的なルール変更やスローガンの設定ではなく、まずはスタッフ主体で「なぜ?」「どうなりたい?」に長い時間を取って深掘りする付箋ワークを通じて、部門のありたい姿＝ゴールイメージを設定し、下記の具体的な取り組みを進めました。

- ・現状の見える化とスキルマップの作成
- ・手順書の作成
- ・現場同行：事務スタッフがサービスマンの日々の現場の流れを知り、改善に役立てる
- ・社内勉強会：サービスマンに先生になってもらい受付のレベルアップを図る
- ・ライフビジョンシート共有会：スタッフ同士が余暇や終業後に何に時間を使いたいのかお互いを知り合う
- ・IT ツールの内製化

これらの取り組みによって、社員の意識は「自分達が会社や日々の業務を変えられる」「働き方を自分の意思で変えられる」のように変化し、チームワークの強化と自信につながりました。

### 4. 新オフィス（ハード）の建設と「6つのこえるオフィス」

ソフト改革で生産性の土台を固めた上で、当社は本格的に新オフィス改革に着手しました。

具体的な内容を協議するため、各部門、各委員会、各年代から組織された「新社屋建設委員会（以下 建設チーム）」が組織されました。今までの働き方改革の学びを活かし、「なぜ」「何のために」に時間をかけ、ゴールイメージの取りまとめに多くの社員を巻き込むことで、全員で社屋を作り上げたという実感が持てる取り組みになりました。

#### 新社屋のテーマ「こえるオフィス」

既存の価値観・地域・部門間・年代間の垣根、自分の限界を「超える」、そして地球環境の限界を「超えない」ための仕掛けや工夫を考えました。具体的には以下のような様々な仕掛けが組み込まれています。

#### ① オープンスペースの活用

1Fに「会議室」「応接室」「食堂」という用途を設けず、自由に区切って様々な用途に使用できる広いオープンスペースを配置。常に人の気配があり「いつ来ても活気があるオフィス」として気軽に来社頂けるスペースとなっています。地域のお子さん向けのワークショップの会場、スタッフのランチ場所、夕方以降にスタッフが資格試験の勉強をする場所にもなっています。

#### オープンスペースの様子



## ② コミュニケーション促進と健康への関心

玄関を入ってすぐの場所に卓球台やアスレチックロープなどを設置しています。卓球台は執務デスクや打合せ場所としても活用できます。また、体育館用のアスレチックロープは間仕切りの役割、床にペイントされた「けんけんぱ」のマークは来客用の動線を示す役割を果たしています。さらに、廊下には雲梯（うんてい）が配置され、学生やお子さんが来社した際は気軽に楽しんでいくだけでなく SNS などの発信のきっかけにもなります。

これらは一般のお客様や取引先にも見せられる共有の場所に設置されており、コミュニケーション促進や健康に配慮する会社のイメージも伝えています。

## ③ ヒストリースペース

階段を上った踊り場には、当社の社歴を記したヒストリースペースが設けられました。これは、若いスタッフや外部の方に創業者の想いや会社の歴史を知ってほしいという願いが込められており、日々上り下りする際に最も見える位置に配置されました。

## ④ 地域への開放

新オフィス完成時は、コロナ禍により少人数限定となりましたが予約制で28回ものオフィスツアーを開催しました。昨今は県外の企業経営者、教育関係者、学生の見学受け入れも増えています。また、オープンスペースでは前述のお子さん向けワークショップの他、アート展示の開催など地域に開かれた場所として地域住民の方との関係づくりも行っています。

## ⑤ BCP 機能

震災の経験を踏まえ、社員数日分の備蓄食料、発電機を備える他、1F の応接什器にベッドに

もなるアウトドア家具を活用するなど日頃から万一の際の社屋活用を考えた備品選定を行っています。

## 5. ソフト・ハード改革が生み出した 具体的成果と波及効果

当社が人的投資として推進したソフト・ハード改革は、業績と人材戦略に大きな成果をもたらしました。

### (1) 業績と生産性の劇的向上

- ・営業利益が取り組み前比で10.7倍に増加
- ・売上高が取り組み前比で約2倍に増加
- ・時間外労働が取り組み前比で約25%減少

### (2) 採用・定着への貢献（人材戦略の成功）

前述のソフト面の改革とオフィス環境への投資が、採用や定着に還元され下記の成果に結びつきました。

- ・採用実績の増加：取り組みが会社のPRとなり、学校紹介により必要な採用人数が充足
- ・Uターン、社員紹介（リファラル）も集まり、採用コストは実質0円に
- ・高い定着率：離職率は現在2.5%と低く、平均勤続年数は14年と安定
- ・組織風土の変化：業務改善、チーム力アップのための施策（カエル会議など）が現在も継続。若いスタッフがリーダーとなり全社員参加の委員会制度を牽引
- ・メンタル不調者ゼロ：「ウォーキングチャレンジ」や「スポーツレク」「睡眠調査」などの健康経営の活動により、健康への意識向上、生活習慣の見直し、部門や年代の壁を越えたコミュニケーションが増加

### (3) 広報効果とブランド戦略

現在までの取り組みが、オフィス改革だけでなく働き方改革、DX・健康経営・男性育休推進など様々な切り口で地元テレビ局や全国誌を含む地元新聞、内閣府の広報番組で広く取り上げられました。背景には、ストーリー性があり「映える」オフィスも一役買っているものと考えます。

また、オフィスを活用した取り組みが「いわて働き方改革 AWARD 個別プロジェクト賞(2018)」や「健康経営優良法人2025 代表表彰」など、表彰や外部評価を頂くことで更に知名度アップにつながっています。

## 6. 中小企業がオフィス改革に取り組む際のポイントと今後の展望

当社の事例は、予算やスペースに限りがある中小企業でも、オフィス改革ができる事例としてお読み頂ければと思います。

### (1) 改革のポイント：ハードとソフトの両輪

最も重要なのは、生産性を高めスタッフが力を発揮する環境の整備(ソフト面での改革)は、意図が明確で快適なオフィス環境(ハード)が整っていてこそ最大の効果を発揮するという事です。オフィス環境への投資は、採用や定着にも還元される人的投資であり、この認識を持つことが不可欠です。

### (2) ボトムアップと対話の重視

働き方改革は、残業を減らし休みを増やす施策よりも、「自分の力で会社を変えられる」という実感や、疑問や不安を口に出せる関係性の構築ができてこそ成果につながります。課題解決の答えは外ではなく、自分たちの中にあるという信念を持ち、社員全員が持ち味を発揮できる

風土づくりが大事です。当社は、経営者だけでなくスタッフも建設チームに加えることで、社員が「自分たちの社屋を自分たちで作上げた」という実感を持ち、愛着につながるよう工夫しました。

### (3) 生まれた時間の活用(価値残り戦略)

オフィス改革は、ソフト改革での効率化によって生み出された時間とハード改革により生まれた空間で何をするかが重要です。当社は、この「空いた手」を、地域の方とのワークショップや、顧客を招いての法令セミナーの実施、スタッフ全員での健康経営イベントや経営指針会議などに活用しており、未来への投資に循環させる「価値残り戦略」を継続しています。

## 7. 今後の課題

建設業、地方という逆風の中、新卒にこだわらず会社の取り組みや社風に魅力を感じて集まる人を採用していく「通年採用」を実施し、採用対策を強化していきたいと考えています。無数の出会いを創出しつつ、自社の魅力を伝えていく際、社員が多く建設に関わった新オフィスや社員の関係性、今までのストーリーが大きな役割を果たすと期待しています。

オフィス改革のみならず、日頃から経営者が常にアンテナを高くし多くの人の話を聞くこと、新たな取り組みには社内のキーパーソンを設定し、納得するまで話し合いを重ねた上で多くのスタッフを巻き込んでいくこと、得られた成果や時間を未来への投資に循環させることは今後も大事にしていきたい当社の基本姿勢と考えています。今後もソフト・ハード両輪でスタッフの持ち味を活かす経営を推進していきます。