



株式会社
ワークプライムコントラクト
代表取締役 佐藤亜矢子
Ayako Sato

母親気質のアクティブ社長

株式会社ワークプライムコントラクト 代表取締役

佐藤亜矢子



Interviewer
叩き上げブランディングプロデューサー
株式会社DDR
代表取締役
安藤竜二

「ちようど、良い」と言われる会社 特殊業務を通して人財を育て上げる。



IT機器の設定という特殊業務と、それに対して即戦力になる人財、コッソツとやり遂げる人財をマッチングして業績を上げていく会社がある。スキルはあっても活躍の場をなかなか見つけられない人たちがそれぞれの能力を発揮できるような組織を作り、人としてもきちんと育て上げる。株式会社ワークプライムコントラクト社長 佐藤亜矢子の組織づくりと人財育成に、叩き上げブランディングプロデューサー安藤竜二が迫る。

IT機器の設定や保守サービスを一手に請け負う

安藤竜二(以下安藤) まずは株式会社ワークプライムコントラクトの業務について教えてください。

佐藤社長(以下佐藤) もともと、物流の過程で発生する精密機器の設定からスタートしました。パソコンや周辺機器、POSレジなどの精密機器を一度に5000〜10000台以上の規模で請け負うこともあり。弊社のお客様は大手の物流会社、機器メーカー様が中心です。機器の納品先であるエンドユーザーの半分は官公庁や病院、大手スーパーなどです。例えば、自治体が全職員のパソコンを何百台と一斉に入れ替えることがあります。職員の方たちがすぐ使えるようにパソコンをあらかじめ設定しておかなければなりません。また自治体によっては特殊なソフトをインストールする必要もあります。弊社では、物流会社の倉庫に一旦納められた機器を開封して設定作業を行います。また、設定完了後にお客様である物流会社によって自治体の事務所内に運び込まれた機器を、自治体に向いて設置や結線し、動作確認を行います。夜間など限られた時間で現場作業を、なるべくスムーズに行うには、倉庫での念入りな設定は欠かせません。そうした倉庫での設定作業や現場での設置作業を、予算に応じて請け負います。設置作業後のサービスとして修理・保守サービスや、それに伴うコントロールセンターの運営も行っています。

安藤 起業のきっかけは何だったのでしょうか。

佐藤 起業する前は人材派遣会社で派遣先を探す営業として働いていました。当時のお客様が精密機器を扱う大しよが、あえてお客様の倉庫や拠点で展開することを選ぶのは、お客様のすぐそばで、密接に関わる事、それによって、お客様の目線を理解でき、私たちのニーズも見えてくる。お客様、社員、スタッフと、共に歩み、一緒に課題を解決する。ワークプライムコントラクトが一番大事にしたい部分であり、強みでもあります。

2019年1月には本社を移転、バックオフィスのクラウド構築をベースに、業務のスリム化を行う事で、本店面積は三分の一となりました。ルーティンワークのIT化、在宅勤務仕様のIT環境構築も行い、それぞれに合った働き方ができる組織づくりのベースを作りました。また、相手に負担をかけないWEB面接システムも導入し、来社面接だけでなく、モバイル環境さえあれば、時間や場所にとらわれず、面接ができる環境も構築。これに伴い来客数も減ることで、本社の時間工数の削減にも繋がりました。多様な働き方、効率の良い組織づくりの為に、益々、中小企業のITソリューション改革は必要枠となっていく。様々な業界でこのノウハウをサービスとしてご提供できるようにしていきます。

それぞれのスキルや特性を活かし、「嘘のない正直である組織づくりのもと、お客様のビジネスと、ワークプライムコントラクトで働く、すべての仲間の多様な人生に貢献していきたいと思っています。

佐藤亜矢子 株式会社ワークプライムコントラクト 代表取締役

3才から小学1年まで伊豆の温泉宿で暮らす。母親が仲居として働く温泉宿では、様々な事情を抱えるたぐさんの家族と生活を共にした。伊豆での生活は自由で楽しく、幼少期の人格形成に良い影響を与えて貰えたのではと振り返る。人材派遣会社での営業職を経て起業。仕事を通して自分探しをしている社員、スタッフたちの先生となり、母となり奮闘中。

安藤竜二 株式会社DDR 代表取締役

実践で培った経験が武器の叩き上げブランディングプロデューサー。地域ブランド「サムライ日本プロジェクト」を主催。2007年8月、経済産業省より地域中小企業サポーターに委嘱。地域を元気に、地域を世界に発信するため、全国を奔走中。著書に『地域企業から学ぶ未来に繋がるブランディング術』株式会社流行発信・発行)他3冊。

何百台ものIT機器の設定を、黙々と同じペースでこなせる彼らは、とても真面目で集中力があり、ルール通りの確実な仕事をしてくれます。

安藤 業務内容とそれを任せる人財が見事にマッチしています。その一方で、例えばコミュニケーションが苦手なスタッフなどは業務上で懸念されることもあるかと思っています。

佐藤 全くないとは言いません。それを拭拭するために、仕事を通しての人間教育を徹底してきました。彼らへの一般的なイメージとして懸念されるのは、社会人としての躰に欠ける部分です。ビジネススマナーや社会人としての常識は最低限、失礼に当たらない程度に身につけてもらいます。ただ、弊社の強みはそこではありません。仕事を正確にこなし、納期を守る人財だということがとても重要です。ひとりひとり、それぞれの立場で責任感を持ち仕事をしています。コッソツと積み上げていく確実さが強みで、作業ミスもほとんどありません。自分と似たような経歴の仲間がいる職場で、一緒に仕事ができることは、余計なストレスを感じることもなく、やるべきことに集中できるのだと感じます。そこに対してお客様から信頼をいただける、業務評価につながっています。彼らが働きやすい組織、職場づくりに力を入れる事が、私の重要な役割だと思っています。

安藤 人財育成や組織づくりで心がけていることはありますか。

佐藤 社員やスタッフが私に何か言いたいことがあれば、疑問、問題と感じる事でも、まずは最後まで全部聞くように心がけています。その中で譲ってあげられることは譲りますし、社長としてやってあげられることがあれば何でもサポートします。彼らと徹底的に関わり、向き合い、すべての面倒を見る。過保護な面もあるかもしれませんが、実際に社員とスタッフは子供のよう可愛いですし、家族のような存在です。私に対して構わずに文句や小言を言うこともありますが、私にはそれだけ良いと思ってくれています。ありのままの思いや感情を出せる事は良い事です。これは甘やかしているのではなく、モチベーションを上げていくキッカケになればよし、私のやり方、私らしさです。そうした中に、人として成長できる気づきがあると思っています。弊社のスタッフは体育会系ばかりではありません、突き放すことで伸びる社員も中にはいますが、インドア気質も多い彼らに適した接し方で、向き合っていきたいと思っています。全員に十分な時間が取れていませんが、ひとりひとりの事は、日々とても気にかけています。

嘘のない正直である組織作り

安藤 そこまで徹底的に社員やスタッフと関わっていく社長は珍しいですね。佐藤社長が思い描く理想の会社とはどのような組織なのでしょう。

佐藤 おかげさまで、何でも社長に言える信頼関係はできあがってきたのかなと思います。日々密接に関わっているから、あえて口になくなくても社員が何を考えているのか、ある程度分かるようにもなりました。業務体制では、プロジェクト毎にリーダーを持ち回り、教育担当も持ち回りとし、相互に助け合うこと、チーム力でやり遂げる力も付いてきました。いざという時に發揮される団結力には驚かされるものがあります。リーダーを経験することで、個々のレベルや意識も上がっていき、ここで重要なのは、誰もが始めから、できるわけではないこと。割と居心地の良い職場で働けるとはいえ、お客様先の倉庫内の作業に全くストレス要素がないわけではないかもしれません。そのような中でも、徐々に慣れさせていき、少しずつ、社内の仲間、社外のお客様とコミュニケーションが取れるようになる。倉庫の次のステップで、スーツに着替えてエンドユーザー先となる現場で、パソコンの入替、設置、設定作業なども対応できるようにもなります。さらには、しっかり勉強や研修を行い、メーカー資格を取得した上で、パソコン修理や保守メンテナンスサービスの対応を行う、エンジニアに成長する人も多数います。自分は社会への適応が下手なのではないか、と思っている人も、自分の特性を活かせる居場所が、ここにあることを知ってほしいです。そうした人たちが共に、一緒に働こうと本気で言える会社。それそれにある特性を受け入れ、多様な人たちが自然に当たり前に働ける環境がある。それが私の目指す、嘘のない正直である組織です。

安藤 最後に今後の展望を教えてください。

佐藤 私のポリシーとなりませんが、簡単に「できない」という言葉を言いたくない、と思っています。その時点で十分なスキルがなかったとしても、簡単には断らずにまずはやる方向で、やれる方法を考えたい。絶えず新しいものが入ってくるIT機器を扱う中で、お客様の指導を受けながら新しい技術を得て業務に当たること、少なくともありません。だからこそできることが増え、お客様に育ててもらいながらここまで業務が広がってきたと言えます。これからも、お客様のビジネスのやり方を理解しながらお役に立ちたいと思っています。他社のように自社倉庫や自社拠点を持てば、独自のやり方の追及はしやすいで

手の物流会社だったわけですが、その会社には物を運ぶ人財はいるけれど、IT機器を設定できる人財が足りていませんでした。当時、そうした設定業務は大手派遣会社などの一部門がサービスとしてやることはありましたが、専門とする会社は少なかつたため、そこに新たなニーズとビジネスチャンスを感じました。幸いお客様からも信頼していただけた事が、自信と励みになり、社内ベンチャーとして独立しました。パソコンを中心に、POSレジ、ICカードリーダーなどの周辺機器を含め、倉庫内及び現地でのサポートまで、一連で受託することで差別化を図ることにしました。

安藤 そこに目を付けるとは、もともとSEなどIT分野での経験をお持ちだったのでしょうか。またはその分野での起業を考えていたのでしょうか。

佐藤 いいえ、ITについては全くの素人でした。社長になることも想像していませんでした。若い頃から会社という組織になかなか馴染めず、就職した先々でうまくいきませんでした。自分自身が納得しないと前に進めない性格なので、会社のやり方に疑問を持ってしまったり、いちいち意見してしまう扱いになり社員でした。私のように自分と合わない職場に馴染めずにいる人や、スキルはあっても活躍の場を見つけれずにいる人は、実は世の中には結構いると思います。自らの特性を活かしたり、見つけたりできる会社。私のような人間が縁あって社長となりできた会社なので、他でうまくいかなかった人が定着する会社にしたいですね。

仕事を通して人を育てる

安藤 ワークプライムコントラクトの人財とは、具体的にどのような方たちなのでしょう。

佐藤 現在は24名の社員と、80名ほどのスタッフが在籍しています。特定の業務だけを希望してくるスタッフの特徴として、コミュニケーションや会社という組織変化の激しい環境が苦手な傾向が見受けられます。弊社の場合、極端に言えばゲームの世界に生きていきたい人や、グローバルとは反対のところにいたい人たちも多いようにも思います。別の視点から見れば、ゲームをコッソツと積み上げる堅実さや、着実さは、次々と新しくなっていくIT機器に対して、即時対応できるセンスにもつながっています。環境によるストレスを解消することも、スキル以上の力を発揮できる強みになります。現場と同じタイプの人間が多く集まることで、環境によるストレスが少なくなり、それぞれの特性を業務に活かすこともできる。