

株式会社 セーフティ&ベル

インタビュー協力者：宇佐見 聡（代表取締役社長）

<会社概要>

- ・資本金 2,000 万円
- ・設立 1971 年 4 月
- ・本社営業部・施工部、管理業務部、多摩営業所、大阪営業所
- ・業務内容
集合住宅向けインターホン／オートロック化／非接触キーシステム
宅配ボックス／防犯カメラ／自火報システム／ビル出入管理システム
- ・従業員数 94 名
- ・HP アドレス <https://www.safety-bell.com/>



宇佐見 聡（代表取締役社長）



メーカー主催の勉強会で、新製品の機能や特徴を習得できます。お客様にプレゼンする際も役立ちますよ。



部署ごとの区切りがなくコミュニケーションしやすいオフィス。仕事の合間には雑談も飛び交います



宇佐見「さまざまな経験を当社で活かし、より活気あるチームをつくり上げましょう」

<事業内容と実際の業務>

●オートロックのリニューアルでは実績日本一

うちの仕事は、いわゆる建設業界の仕事で、当然、建築業の免許なども持っている。今、特化してやっているのが既存のビルとマンションのセキュリティーのリニューアルといったところで、100 ボルト以下の弱電工事が中心である。具体的には、企業ではビルの防犯カメラであったり赤外線を張ったり、入退のゲートの設置、人感センサー。マンションではオートロックというものが主流になっているが、それだけではなくて、防犯カメラや鍵なども含む。この業界ではオートロックのリニューアルというのが非常に大きくなってきていて、設置から 15 年から 20 年で交換が必要になる。今、うちの会社が日本で一番実績のある会社ということで、5 年連続、ナンバーワンでずっとやってきている。マンションの場合は、システムの関係上 1 戸単位での修理はできないため全戸一斉に交換になる。1 世帯あたり 10 万円程度かかるため相当規模の大きな工事になる。

●営業先はマンションの管理組合

営業の対象というのは、まずはマンションの管理組合。その手前に、マンション管理会社がうちの営業先ということになる。

●工事の流れ

インターホンのリニューアルでマンションに行く場合は、大体2～3人のチームになり、1部屋大体1時間ぐらいで工事をする。このチームで1日6～7世帯ぐらいの工事をして、1週間から、長いときは1カ月ぐらいでマンション全体の工事を終わらせる。

●女性社員の比率

現在、女性は、業務が6名、営業サポートは専業主婦の方を含め6人ぐらい。全体の男女比は、男性のほうが、全体の社員でいうと多い。今、女性比率が33%ぐらい。社員が98名で、おおよそ30人ぐらいが女性。こういった工事をやっている会社としては、女性が多い。

●目標とする会社

会社としては、働いている社員が幸せになってくれればいいなと思っていて、そういった環境を作るのが僕らの仕事。何かがあって辞めたときでも、退職するときには、「本当にここで働いていてよかった」と思ってもらえるような会社にしたい。

●非正規から正規へ

非正規から正規への転換も可能。現在主婦で扶養の範囲内で働いている人も、制約がなくなったらぜひそうなってほしい。

<仕事の工夫>

●工事現場に女性を

工事で個人の家に入ってこられる側としては、工事をする人のマナー、あいさつもできないといったことも含めて、やはり結構、気にされるところである。そこで今、女性のインストラクターという部隊を作り工事の際に同行するようにしている。現在、女性のインストラクターは4名。実際に工事をするのはうちの施行部の男性陣の技術部隊だが、彼女たちが「こんな工事をします」と挨拶に行き、施工前と施工後に写真を撮る。また、「現場に常駐していますので、言ってくださいね」と言うと、やはり非常に安心していただける。はじめは、こちらでサービスとして付けていたが、今は彼女たちが付加価値ということでお客さんにも理解をしてもらって、しっかりプラスアルファで費用も頂いている。

●女性活用でも業界をリード

引越し業界などは早くから、女性スタッフだけによる作業なども工夫してやっていたが、まだまだ建設業はそういった意識もない。オートロックのリニューアルというエリアに関してトップを走っているわが社が新しいことにいろいろとチャレンジしていかないといけないと考えている。

●仕事内容の切り分け

作業を工事だけに限定してしまうとやはりなかなか女性が入りにくいかもしれないが、工事の中身を少し分けて、例えば工事をする前に作業手順を説明したり、音声だけの受話器型からカラーモニターのインターホンに交換した後にも必ず取り扱い説明をするが、その部分を女性に担当してもらおう。そこに女性が活躍の場ができる。今後このやり方がこの業界でも定着してくるかもしれない。

●サービスから商品へ

工事前後の説明は会社にとってはコストがかかることだが、顧客にとってもむしろ不可欠なサービスなので、料金をいただく方針である。ただし、こうした説明は不要で交換さえしてくれればいいという賃貸経営のオーナーさんなどの場合は含まれない。一方、分譲マンションなどでは、全世帯ではなく代表が集まって工事の決定をするため「やはりそういう人がいたほうが安心するよね」というふうに理解してくれる。そういったところでしっかりと提案していこうと考えている。また、女性の現場への投入は特に高齢者の方には非常に、本当に安心してもらっている。

<人材育成の取り組み><女性従業員への対応>

●試行錯誤

女性スタッフが現場に行くことで雰囲気も改善される。この取り組み自体、7～8年以上前からやっていたが、結構失敗もした。男性ばかりの現場に女性の施工も入れたいということで少し採用したが、男性社員もどうやって女性社員を扱っていいのか分からないという点や、この作業をやらせていいのかどうかといったことまで非常に気を遣って、現場の男性社員も疲れてしまった。着替えやトイレなど、事務所にいたら全く気にならないことに非常に気を遣うということもあったため、女性を現場に投入することは1年、2年で辞めてしまった経緯がある。

●ステップを踏んで

工事の現場に女性社員が入ることが重要だという私の思いは、女性社員にはすごくよく分かってもらえたのだが、男性だけの現場に女性が一人で入るのは難しいことがわかった。そこで、まずは入りやすい、例えば営業のほうに少し女性を増やしそれで定着して2～3年たった後に、女性の施工部としての募集をして、そして入ってもらった。そうすると相談する相手が近い年代でできているので、いろいろと安心してもらえて、今、ようやく走りだせるという状況になってきた。インストラクターでも現場での作業も一通りできるというレベルにはしてある。「ほかの会社がまねをしようとしてもできない」というところに持っていきたかった。ただし、インストラクターという働き方にはうち特有の問題が1点ある。工事の希望は土日が多く、この日に出勤しなければならない点がネック。

●産休・育休明けの女性への対応に苦戦

産休・育休明けの女性への対応については正直のところ、大企業とは違ってまだ100名

の会社なので、実際は出産で辞めてもらうほうが会社としては代替要員の採用という点では対応しやすい。補充した人が、産休復帰後に余剰になってしまう可能性があるため。しかし、その場合は新規採用した社員に仕事を一から教えなければいけないという大変さがある。ではその1年間空いたままで我慢できるかというと、優秀な社員の代わりをわずかな人数で埋めるのは難しい。そこで、復帰後はそれまでの経験を活かして営業サポートとして復帰してもらい、時短で勤務してもらう方法をとっている。給与は減るが、集中して仕事ができるようにした。仕事上の連絡が取りやすいよう会社の携帯電話を持たせて、自宅でも取りあえずは連絡が取れるという状況を作ったりした。

●育休希望者が重なってしまった!

同一部署で重なって育児休業希望者が出てきた時の対応に苦慮している。優秀な社員には戻ってきてほしいが、同時期の育休は会社として「きつい」。他の社員に仕事をかぶせたら、彼らがつぶれてしまうので、苦渋の選択として、売り上げ計画を落とした経験がある。

育休中の欠員の代わりに今は派遣を入れている。育休復帰の際には派遣の方に辞めてもらって、復帰者を入れるというような仕組みにしている。その後に徐々に、やはり第一線に戻ってもらうということにしている。会社としてもせつかく2年でも3年でもやっていたわけで、しかもお客さんからも結構かわいがられているので、やはり戻ってほしい。

●育休復帰者に期待する仕事

また、育休から戻ってくる社員に関しては、派遣社員を引き続き雇って、その代わり外へ出る営業サポート、つまり新人の教育などを率先してやってもらおうかということを今、考えている。第一線で営業での育休復帰ができない可能性もあるが、それができなくても営業サポートやインストラクターならやれるのではないか。実際のところ、現場では9時から5時ぐらいまでしか作業をさせてくれないので、きっちり帰れるという点では働きやすい。

●パートよりフルで働いてほしい

扶養の範囲内でやりたいという主婦のパートの人がいて、あれも本当にやりづらい。会社としてはフルで働いてくれるというほうがありがたい。

●女性管理職第一号

管理職レベルの女性が去年1人マネジャーとして誕生した。今50歳ぐらいで3年前に中途で採用したが、社会保険や税務の知識に長けていて頼りになる。その女性に対しては、他の男性社員からの抵抗は全然はなかった。

●女性割合を高めて男性中心の業界イメージ刷新

いろいろな思いがあって、毎年新卒の半分は女性を採用すると決めてきた。そうすることで女性の工事部隊というものを3年前から採用できるようになって、定着しだした。そういうことで男性中心の建築業のイメージも変えていきかけた。やはり数の問題というのは大きいことがわかり、増やすときは本当に一気にある程度増やしていかないと、しかも増やしやすいいところから増やしていかないとやはり難しいということが分かった。

アピールポイント

当社は創立 49 周年になりますが、電気通信設備全般を手掛けてまいりましたが、近年は、マンションのオートロック設備のリニューアルニーズが高まり、独立系では全国で No.1 の実績を上げるまでに成長しました。マンションのオートロックの耐用年数は 15 年ほどですので、同じマンションで 2～3 回は少なくとも工事が出来るチャンスがあるということです。そのため、年々リニューアルのストックが増えている状況で、景気に左右されずに売り上げを伸ばすことができます。

社員数もこの 10 年で 5 倍の約 100 人となりました。若手社員も続々と採用し、新卒採用の半分は女性を採用しています。その為、若いベンチャー企業のような風土になっています。

