

新築やリフォームでの外構を年500件ほど手掛け、ECによるオリジナルインテリア販売を手掛けるハンワホームズ(大阪府泉南市)。独自の働き方を推進し前期会社売上高が17億円を超えた。「第4回学生に教えた『働きがいのある企業』大賞」も受賞した、その働き方とは。【レポート／編集部 高田遥介】

成長企業の秘密

ハンワホームズ

の明確さだ。同社では売上高、粗利益とは別に、多くの人を巻き込んだかを重視する。

現在、エクステリア事業部、工部部、ECを手掛けるDEPOS事業部と3部署ある。例えば、エクステリア事業部からDEPOS事業部に「外構の商品でAというものを作って販売したい」と提案があり、工部部と現場に入られるかを確認。実際に販売が確定した場合は、この事業の発案者やそれに伴い動いた人らが評価される。

社内連携を評価する

同社は今年、大阪府経営合理化協会主催「第4回学生に教えた『働きがいのある企業』大賞」を、建築業界では初めて受賞。直近3年で売上高は40%増、営業利益は3.5倍と急成長を見せる。同社の特徴は評価軸や働き方。1つが、評価基準



鶴厚志 社長

働きがいのある企業に選定 「多くの人を巻き込むこと」を評価

「学生に教えた『働きがいのある企業』大賞」の概要

一般社団法人大阪府経営合理化協会が主催する、社員を大切に、さまざまな変革や取り組みを行っている企業を表彰するコンテスト。審査基準としては、

1. 中堅・中小企業経営理念を社員と共有化し、各種意思決定や施策に反映させている
2. チャレンジする組織風土があり、変革・イノベーションを実現している
3. 経営者・管理者が適切なリーダーシップを発揮しており、人事施策・制度においても社員の動機づけができています

という3つの基準をあげている。ハンワホームズは前回第4回で大賞を受賞した。

年齢、人材も豊富だ。社員50人に対して平均年齢は32歳で、パートも含めると女性が6割。外国人も中国人2人、ベトナム人とドイツ人が各1人いる。中途採用する人材も同業他社からの転職者はほぼおらず、前職が教師、下着メーカー、物流業界など多岐に渡る。

「外構・エクステリアを知らないままIT業界に優秀な若者が流れる現状に危機感を感じ、業界の魅力、社会貢献性を伝えたいと思い取り組んできました。今後は新卒採用を毎年行い、パワハラ防止の相談窓口を作ったり、産業界との連携をするなど、働き方、社内改革に取り組みたいです」

なっています。私しか見られない数字別のダッシュボードがあり、それを見てどこがどれだけ伸びたか、良い部分を探します(鶴厚志社長)

この結果、「空間を良くするためにできること」を会社全体で考えるように。以前と比較すると、価格勝負しなくなると話す。

「基本的には社員の要望を通していきます。週半ばで3連休取ることもできる。自己管理を通して仕事のスケジュールを組み立て、先を見越して仕事するので、生産性が上がっています」

「大学卒業後すぐ入社したのですが、ちょうどインターネットの隆盛した時期で、私も外構、エクステリア商材のECを手掛けていました。そこで入社後も、本業の外構とEC事業を続けることにしました(鶴社長)

7年前には会社全体で売上10億円に到達。だが売上構造は外構工事が8割、EC事業が2割だった。

そこで、新たな商品を販売すべく5年前から海外の家具取引をスタート。単身で海外工場と交渉し、工場と直接取引することに成功。またプライベート商品も開発し、全6000アイテム、プライベート商品は200近く。多い月は1億2000万円、低くても月5000万円前後の収益を上げている。



◀ECだけでなくショールームも大阪、東京と構える。期間限定でマルチ内にもオープンした

優秀な若手確保のため改革
同社は、鶴社長の父が創業した家族経営の外構会社だった。

「大学卒業後すぐ入社したのですが、ちょうどインターネットの隆盛した時期で、私も外構、エクステリア商材のECを手掛けていました。そこで入社後も、本業の外構とEC事業を続けることにしました(鶴社長)

7年前には会社全体で売上10億円に到達。だが売上構造は外構工事が8割、EC事業が2割だった。

そこで、新たな商品を販売すべく5年前から海外の家具取引をスタート。単身で海外工場と交渉し、工場と直接取引することに成功。またプライベート商品も開発し、全6000アイテム、プライベート商品は200近く。多い月は1億2000万円、低くても月5000万円前後の収益を上げている。