

「発想力」でお客様とオフィスの便利・快適をつなぐ

～脱・紺屋の白袴＝お客様より“少しだけ先に経験する”営業～



中部事務機 株式会社

代表取締役

辻 慶一 氏

- 住 所：岐阜市都通1丁目15番地
- T E L：058-251-7191
- F A X：058-255-0011
- U R L：http://www.cbm.co.jp/
- 事業内容：オフィスの最適化サービス、システムインテグレーション、OA機器販売、ネットワーク・サーバの構築・保守、オフィス・アメニティ、オフィス・サプライ等の販売
- 従業員数：104名

■ 原点はタイプライターの販売・保守

聞き手：まず御社の歴史について教えてください。

辻社長：創業は昭和27年3月3日で、平成24年に60周年を迎えました。当初は「中部タイプライター商会」という名前の通り、タイプライターを主に取り扱っていました。その6年後に株式会社となり、また営業品目の拡大もあり、昭和36年5月1日に中部事務機(株)と社名を変更しました。

当時はタイブ印刷やタイピスト養成学校なども手がけていました。タイプライターといえは職人さんが使うような機械でしたが、その後オフコン(オフィスコンピューター)や「オフィス三種の神器」と言われたコピー、FAX、ワープロが登場し、さらに今ではスマートフォンを誰もが使いこなす時代になりました。伝票や契約書などに使われていたタイプライターも、手廻し式や大きな機械式の計算機も今ではすっかり見なくなり、オフィス機器業界は大きく変遷してきました。

そんな流れの中、創業者の父・欣一と一緒に会社を立ち上げた弟の正は中部コンピューター(株)として昭和40年に分社化しました。現在は(株)インフォファームとなり、それぞれに独立して良いライバルとなっています。

■ 「脱・紺屋の白袴」 お客様より半歩だけ早く経験する

聞き手：現代は高度経済成長の時代に比べると、ものの売りにくい時代になっていますね。

辻社長：営業もかつてはたくさん訪問すれば、それだけ成績が上がったものです。今は既にいろいろなものが

オフィスにある時代になりました。

とはいえ、売るものは変わっても、お客様は変わりません。単なる物売りではなく、お客様のことをよく知って、そのお困りごとを一つひとつ解決していけるように、一緒に考えていくことを大切にしています。これを「購買代行」と呼んでいます。

聞き手：提案営業ということでしょうか。

辻社長：中小企業にとって興味があるのは、メーカーとしての一般的な説明よりも、その機器がどう自分の仕事につながるのか、利益につなげられるのかということだと思います。そんな時に、販売会社として商品を使ったことがないのはおかしいと思うのです。お客様よりも少しだけ先に使って、苦労してみる。そうすることで、初めて分かることもありますし、お客様には自分達の失敗談も含めて、どう使いこなすかを伝えられるのです。

今は情報があふれている時代で、お客様も機器についてよくご存知だったりします。しかし実際に現場で使ってみてどうか、どう使うと良いかまではなかなか分からないものです。そのため営業としては、コンサルティングの一手前前というのか、フロントでお客様に情報をつなげられるスペシャリストにならないといけないですね。お客様に選ばれ続けるための工夫を、皆で真剣に考えています。

■ 「一隅を照らす、これ即ち国宝なり」

聞き手：「一隅を照らす心」という社是が、60周年の記念社史のタイトルにもなっているのですね。

辻社長：これは天台宗を開いた最澄が唐から持ち帰っ



東海タイプライター商会時代の辻 欣一氏



企業内家庭教育

てきた言葉で、「世の中や社会のほんの片隅でもいいから、自らが発光体となって周りを明るくできる人こそ国の宝である」という意味です。“自分の部署でキラッと輝けるようになろう”、そんな宝物がたくさんある会社は良い会社です。

社訓は「すべて正直に」、「少しでも前進しよう」、「個性を生かそう」の三信条です。お客様に対しても駆け引きをするのではなく、社内のコミュニケーションにおいても正直に、そしてちょっとだけでも前へ進むことを考えよう、個性や得意技を尊重しようということで、先代の頃から大切にしています。やはり人こそが宝ですから、人材育成についても力を入れています。

聞き手: 社内での教育などについて、工夫されていることを教えてください。

辻社長: 社員一人ひとりに「ステップアップシート」、「スキルメーター」というツールを導入しています。能力をあげて成績を伸ばして行くために上司との間で年に4回面談をするのですが、今自分に何ができて今後どうしたいのかや、「この部分が弱いからこういった研修を受けては」といったことについて話し合ってもらっています。

■ 今後展開していくカギは 発想してつなげる力

聞き手: 今後の事業展開については、いかがでしょうか。

辻社長: 事業の基本は、お客様とともにということですね。各メーカーからいろいろな商品が出ていますので、お客様の業界や状況に応じて組み合わせて提案していくことが大切だと思っています。

例えば、最近では「サイネージ」の活用があります。多国籍の方が働いている工場で何らかの通達を出す場合などに、液晶ディスプレイなどを置けばリアルタイ

ムで情報を流すことができます。小売店なら店先で投影するなど、ただの貼り紙でなく、動くことで見てもらえるわけです。ネットワークやインフラの構築が得意ですから、クラウドやWi-Fiの活用など、いろいろなものをミックスして提案できる「営業の発想力」を鍛えていきたいですね。

聞き手: 個々の力を鍛えるということになると、「ステップアップシート」にもつながっていくのですね。

辻社長: 社員として自分の価値をどう捉えるのか、会社をどうしていきたいのかを考えてほしいと思っています。現状に慢心してはいけないので、常に皆が問題意識を持っていなければなりません。

会社が成長して人数が増えれば、暗黙の了解（暗黙知）も増えてしまうものです。そうならないように、社内の制度改革や、いろいろな「見える化」も進めているところです。以前は事務機の営業マン育成には10年かかると言われていました。しかし経営ビジョンには社員や家族の幸せを確保するということが含まれていますので、早く一人前になれるように、今は3年で育成しています。

聞き手: 休日はどのように過ごされていますか。

辻社長: なかなか上達しませんが、ゴルフをしていますよ。いろいろな大会などで皆さんと親交を深められるのも嬉しいですね。

聞き手 一般社団法人 岐阜県経営者協会
広報部会委員

日本印刷株式会社

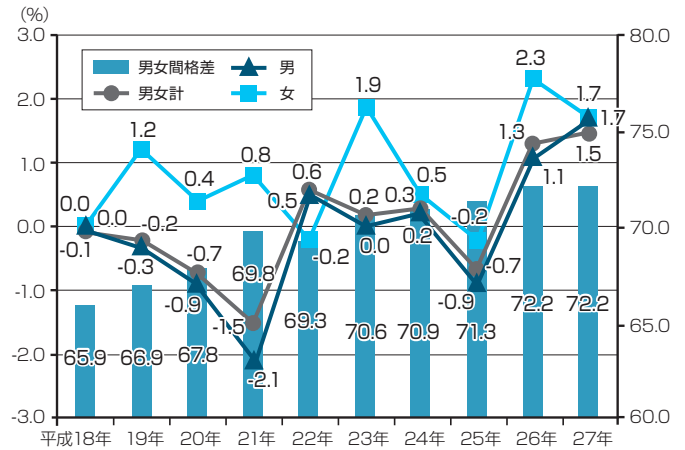
代表取締役社長 **若山 雅彦氏**

【一般労働者の賃金は男女ともに前年より増加 女性は過去最高に】

厚生労働省がとりまとめた平成27年「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者における月額賃金については、男女計304,000円（前年比1.5%増）、男性335,100円（同1.7%増）、女性242,000円（同1.7%増）とそれぞれ前年を上回り、女性の賃金は過去最高となった。男性を100とする男女間賃金格差は、前年と同水準の72.2となっている。

■ 性別賃金の対前年増減率及び男女間賃金格差の推移

資料出所：厚生労働省「平成27年「賃金構造基本統計調査」の結果」



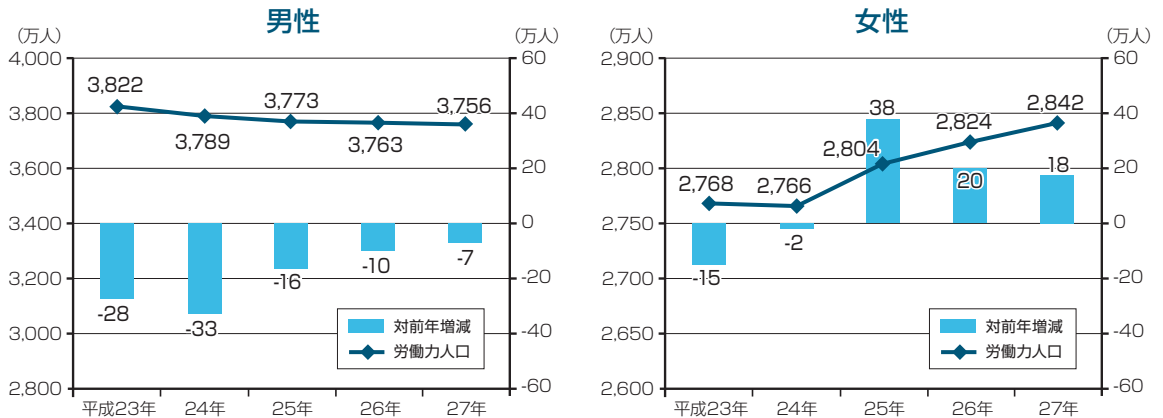
【労働力調査 女性の労働力人口は前年より18万人増加】

総務省がとりまとめた平成27年平均の「労働力調査(基本集計)」の速報は下記の通り。

労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）

平成27年平均で6,598万人（前年比11万人増）、男女別にみると男性は3,756万人（同7万人減）、女性は2,842万人（同18万人増）。その内、生産年齢人口に当たる15歳から64歳の労働力人口は5,853万人で、38万人の減少となっている。非労働力人口は4,473万人（同16万人減）で3年連続の減少。

■ 労働力人口の推移



就業者数

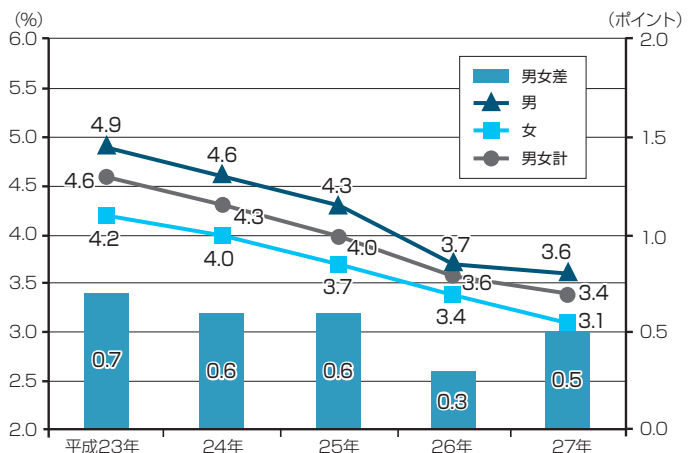
平成27年平均で6,376万人（前年比25万人増）、男女別にみると男性は3,622万人（同1万人増）、女性は2,754万人（同25万人増）となった。また正規の職員・従業員が3,313万人（同26万人増）と8年ぶりに増加した一方、非正規の職員・従業員は1,980万人（同18万人増）と6年連続の増加となった。

完全失業率

平成27年平均で3.4%（前年比0.2ポイント減）となり、5年連続の低下。男女別では、男性3.6%（同0.1ポイント減）、女性3.1%（0.3ポイント減）となり、男女差は0.5ポイントとなった。

■ 完全失業率の推移

資料出所：厚生労働省「労働力調査(基本集計) 平成27年(2015年)平均(速報)結果」



【三年以内既卒者等採用定着奨励金のご案内】

厚生労働省は、学校等の既卒者や中退者の応募機会の拡大および採用・定着を図るため、三年以内既卒者等採用定着奨励金を創設した。

既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して奨励金を支給するもので、平成31年3月31日までに募集を行い、平成31年4月30日までに下記対象者を雇い入れた事業主が対象。

三年以内既卒者等採用定着奨励金

奨励金の対象者

以下の学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12ヵ月以上雇用されたことがない者

- ① 学校（小学校および幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業者、または中退者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練の修了者、または中退者

奨励金の支給額

事業主が、対象者を雇い入れて一定の要件を満たした場合に、企業区分、対象者および定着期間に応じて下記の支給額を支給する。

企業区分	中小企業		それ以外の企業		
	既卒者等 コース	高校 中退者 コース	既卒者等 コース	高校 中退者 コース	
1 人 目	1年 定着後	※ 50万円	※ 60万円	※ 35万円	※ 40万円
	2年 定着後	10万円	10万円	—	—
	3年 定着後	10万円	10万円	—	—
2 人 目	1年 定着後	※ 15万円	※ 25万円	—	—
	2年 定着後	10万円	10万円	—	—
	3年 定着後	10万円	10万円	—	—

※若者雇用促進法に基づく認定企業（コースエール認定企業）の場合は、いずれも10万円が加算されます。

資料出所：厚生労働省「三年以内既卒者等採用定着奨励金のご案内」

労働行政レーター ヘッドライン

県内外国人の宿泊者数 前年比54.2%増

平成27年の県内における外国人の延べ宿泊者数は、921,730人（前年比54.2%増）となった。全国でも6,637万人と、訪日外国人旅行者（インバウンド）数の増加を受けて前年比48.1%増と大幅に伸びている。

資料出所：観光庁「宿泊旅行統計調査（平成27年・年間値（速報値）」

高齢求職者給付金 生活の助けに「なった」人は6割

高齢求職者給付金に関するアンケート結果によると、制度を知ったきっかけは、前の勤め先の退職時の会社説明が約4割を占め最多。また、給付金が求職期間中の生活の助けになったかを尋ねたところ、「おおいになった」26.2%、「まあまあなった」34.2%と、計6割が生活の助けになったと回答した。

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢求職者給付金に関するアンケート調査結果」

正社員転換・待遇改善実現プランが決定

厚生労働省は、今後5か年の非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善のための様々な取組を決定。不本意非正規雇用労働者の割合10%以下、新規大学卒業者の正社員就職の割合95%、新規高校卒業者の正社員就職の割合96%などの主要な目標が掲げられている。

資料出所：厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プランの決定について」

〈平成29年3月新規高等学校卒業者の 就職に関する申し合わせ〉

高校生に関する求人の手続きや応募のスケジュールについては、現時点で下記の通り検討が進められています。一人でも多くの生徒が岐阜で働く機会を得られるよう、ご配慮をお願いします。

公共職業安定所における 求人票の受付開始	平成28年6月20日(月)
推薦開始期日	9月 5日(月)
選考開始日	9月16日(金)
複数応募・推薦	10月31日までは一人1社 11月1日以降は一人2社 まで可能

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律

「青少年の雇用の促進等に関する法律」のポイントは下記の通りをご紹介します。

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進(勤労青少年福祉法等の一部改正)

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。

※ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、
(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況

② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。

※ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例

③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。

② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。

② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援(職業能力開発促進法の一部改正)

(1) ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)

その他詳細内容については、岐阜労働局へお問い合わせください。

女性の職場における活躍を推進する 女性活躍推進法に基づく取組の検討はお済みですか？

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行となります。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下の通りです。

一般事業主が行うべきこと

● 常時雇用する労働者^(※1)の数が301人以上の事業主に対しては、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
 - ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④女性の活躍に関する状況の情報の公表
- が義務づけられています。

● 行動計画には、

(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施機関

を盛り込む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職(課長級以上)の女性を2人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

● 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

(※1) 正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

(※2) 「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。)第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

さらに! 女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう!

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

☆女性活躍推進法の詳細は、
岐阜労働局雇用環境・均等室にお問合せになるか、または、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索